

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD
OCUPACIONAL (SG-SST) PARA LA EMPRESA CVU**

**LUZ ELIZABETH ARENAS
SOLEDAD LÓPEZ
LAURA PATRICIA HENAO
SANDRA LUCELLY GIRALDO DUQUE
MARLENY ALZATE TOBON**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y
DE NEGOCIOS - ECACEN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MAYO DE 2018**

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD
OCUPACIONAL (SG-SST) PARA LA EMPRESA CVU**

Presentado por:

LUZ ELIZABETH ARENAS COD. 33.369.244

SOLEDAD LÓPEZ COD.42.055.535

LAURA PATRICIA HENAO COD.29.831.225

SANDRA LUCELLY GIRALDO DUQUE COD. 42.150.183

MARLENY ALZATE TOBON COD: 24.604.568

MUNIR FERNANDO CURE MONROY

Tutor

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y
DE NEGOCIOS - ECACEN**

ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MAYO DE 2018

Tabla de contenido

Tabla de contenido	3
Lista de Tablas	4
Lista de Ilustraciones.....	4
Lista de Gráficas	4
Lista de Anexos	4
Introducción.....	5
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos	6
Descripción de la actividad	7
CAPITULO 1: EL PROBLEMA	7
1.1. Antecedentes del Problema.....	8
1.2. Planteamiento del Problema	9
1.3. Objetivos	10
1.4. Justificación de la Investigación	11
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	12
2.1. Marco Teórico.....	13
2.1.1. Marco Legal	24
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.....	29
3.1. Método de la Investigación.....	29
3.2. Población y Muestra.....	29
3.3. Fuentes de Información	31
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	31
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	32
4.1. Presentación de Resultados.....	32
4.2. Análisis de Datos.....	40
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	43
1.1. Resumen de Hallazgos.....	44

1.2. Recomendaciones	45
1.3. Propuesta.....	46
1.3.1. Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	54
1.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt	55
Conclusión	58
Bibliografía	59
Anexos.....	62

Lista de Tablas

TABLA 1	26
TABLA 2	38
TABLA 3	49
TABLA 4	52
TABLA 5	54

Lista de Ilustraciones

ILUSTRACIÓN 1. SISTEMAS QUE CONFORMAN EL SG-SST	19
ILUSTRACIÓN 2. DESCRIPCIÓN CONOCIMIENTO TÁCITO E IMPLÍCITO	24
ILUSTRACIÓN 3. FASES DE IMPLEMENTACIÓN SG-SST	47
ILUSTRACIÓN 4. MODELO DE MODELO DE NONAKA Y TAKEUCHI.....	48
ILUSTRACIÓN 5. CICLO O PRINCIPIO DE PHVA	51
ILUSTRACIÓN 6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST	56
ILUSTRACIÓN 7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST	57

Lista de Gráficas

GRÁFICA 1. TABULACIÓN DEL PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	34
GRÁFICA 2. TABULACIÓN RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS	36
GRÁFICA 3. DIAGNÓSTICO DEL SG-SST	37

Lista de Anexos

ANEXO 1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	62
ANEXO 2. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	63
ANEXO 3. ENCUESTA	65
ANEXO 4. FORMATO DE DIAGNÓSTICO INICIAL DEL SG-SST	67

ANEXO 5. TASA DE ACCIDENTES DE TRABAJO POR CADA 100 TRABAJADORES	70
ANEXO 6. DOS DIMENSIONES EN LA CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO	70
ANEXO 7. <i>PROCESO DE CONVERSIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN.</i>	71

Introducción

La fase 6, hace referencia a la construcción y consolidación del proyecto de grado, el cual corresponde al Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano. Este proyecto de grado, toma la línea de investigación sobre la gestión de las organizaciones, enfocado en la temática de la Gestión del Conocimiento en la Gerencia del Talento Humano del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La idea fundamental consiste en realizar una investigación dentro de la empresa CVU (Circulo de Viajes Universal) para saber si cuenta con la implementación del sistema o sobre cómo está constituida el área de SG-SST y cómo mantienen el sistema. Se debe evaluar dicha implementación, detectando las falencias y proponiendo actividades de mejora que eviten que el sistema falle o que se ocasione accidentes de trabajo que pueden ser fatales, al igual que enfermedades profesionales.

Recordemos que el SG-SST, tiene como propósito el bienestar integral de los trabajadores, favoreciendo su salud física, mental, psicológica y social, propiciando ambientes de trabajo que garanticen la calidad de los procesos comerciales.

Para el desarrollo del proyecto, es muy importante trabajar sobre el tema de la seguridad y salud en el trabajo, puesto que es evidente que está en “furor” la obligatoriedad de la implementación del sistema por parte del gobierno hacia todo empleador por pequeño que éste sea. Tenemos en cuenta que la implementación del SG-SST preserva la vida de todos los

trabajadores y por ende cuida y mantiene su salud, conservando el único recurso humano capaz de ejecutar cualquier tipo de actividad.

Objetivo general

Construir y consolidar el trabajo final del Diplomado en Gerencia del Talento Humano, planteando para el proyecto de grado una serie de actividades relacionadas con la gestión del conocimiento, enfocada al área de la Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el estudio de las temáticas vistas durante el curso, con el fin de que el estudiante ponga a prueba los conocimientos y pueda obtener un producto que genere una solución.

Objetivos específicos

- Desarrollar la guía de actividades según las indicaciones encontradas allí, dentro de los tiempos establecidos.
- Realizar una investigación dentro de la empresa CVU con respecto al tema de SG-SST, con el fin de detectar las falencias.
- Analizar los resultados obtenidos de la situación actual de y real de las necesidades y oportunidades del área de SG-SST de CVU.
- Proponer para CVU las recomendaciones pertinentes en cuanto a la implementación, manejo y mantenimiento del SG-SST, mediante el diseño de un cronograma de actividades.

- Identificar qué tipo de recursos son necesarios para llevar a cabo la propuesta de mejoramiento del área de SST.

Descripción de la actividad

CAPITULO 1: EL PROBLEMA

En este capítulo se describe el propósito de la investigación con respecto al tema de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa CVU (Circulo de Viajes Universal). La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente constituye una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud en el trabajo que debe estar en coordinación con los planes de calidad establecidos, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos en todos los procesos. CVU, cuenta con el interés de suministrar los recursos necesarios para responder a las necesidades de los trabajadores respecto a la salud y el ambiente laboral, así como para dar cumplimiento a la normatividad vigente.

La problemática identificada en la empresa CVU, fue la falta de promoción, aplicación y seguimiento de algunos procedimientos indispensables para garantizar un completo bienestar físico, mental y social, además de minimizar el riesgo de adquirir afecciones o enfermedades, por otro lado la falta de conocimiento de la mayoría de los asesores comerciales en temas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, lo anterior trae consigo consecuencias y/o efectos negativos tanto para el empleador como para el empleado, la empresa, en su agencia de Pereira no cuenta con una persona encargada de las actividades concernientes al tema de la salud

y seguridad en el trabajo, solo con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL MAPFRE) y en ocasiones, con una empresa tercera que presta el respectivo servicio.

1.1. Antecedentes del Problema

Mediante el Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo (1072 de 2015), el cual se hace obligatorio a todo empleador para velar y responder por la seguridad y salud en el trabajo de todo el personal, se hace evidente la necesidad y concientización de implementar al 100% el SG-SST, con el fin de velar por la seguridad y salud del trabajador.

Como varias de las empresas, CVU no cuenta como aún con el SG-SST si no con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL MAPFRE) y con una empresa tercera que presta el respectivo servicio. En este caso, no es un “secreto” que este tipo de apoyos son a veces bastante superficiales y no son profundamente monitoreados. Por ejemplo, en la agencia de Pereira, no existe una persona al menos, encargada (con el curso de las 50 horas en SST) de ejecutar las actividades correspondientes al sistema, dificultando la comunicación entre trabajadores y empleadores. Y en la sede principal no hay evidencia de un profesional o una persona con experiencia, que lidere todo el proceso del SG-SST.

Estos procedimientos superficiales influyen en el peligro latente de que el trabajador se vea afectado en su seguridad y en su salud, y por ende en multas para la empresa o inclusive el cierre de la misma. Se puede ver que CVU presenta un alto riesgo psicosocial, consecuencia de la alta rotación de personal en el área comercial. Y a pesar de que no se han presentado otras situaciones graves o legales, es muy importante el bienestar integral de los trabajadores, favoreciendo su salud física, mental, psicológica y social, propiciando ambientes de trabajo que garanticen la calidad de los procesos.

En la empresa CVU existen riesgos de enfermedades en el personal que labora dentro de las instalaciones de la agencia, ya que pasan una gran cantidad de tiempo sentados, realizando actividades repetitivas de manera constante, lo que genera altos niveles de estrés y favorece los conflictos personales, por otra parte existe alto riesgo de accidentes en el personal del área comercial específicamente los asesores comerciales ya que sus actividades laborales se desarrollan en el exterior de la agencia (en la calle) y en términos generales el personal manifiesta una presión desmedida por las ventas lo que genera conflictos laborales.

1.2. Planteamiento del Problema

En la actualidad, la seguridad y salud en el trabajo ha ido tomando fuerza, demostrando de esta forma el respeto por el trabajador. Sin embargo, el gobierno colombiano (MinTrabajo) aún sigue siendo muy permisible, ya que ha extendido los plazos para la implementación del SG-SST a partir del año 2015; las malas decisiones permanecen en pie y sin sanción alguna, hay empresas que mantienen a sus trabajadores y sus procesos productivos carentes de actividades mínimas de prevención en seguridad y salud laboral. Estas situaciones impactan negativamente en la sociedad, pues bien es cierto que los accidentes de trabajo no dan plazos y pueden presentarse con frecuencia en cualquier momento y cuando menos se los espera, o también se manifiestan muchos antecedentes de en materia de enfermedades de origen laboral.

La empresa CVU cumple con los requerimientos básicos legales, es decir su personal de planta se encuentra afiliado al sistema de riesgos laborales, pensión, cesantías, EPS... pero debido a la alta rotación de personal en el área comercial, existe un número indeterminado de personas que realizan actividades laborales por tiempos cortos sin ningún tipo de garantía, lo que implica para estas personas y para la empresa un alto riesgo ya que un accidente por

ejemplo, de una de estas personas acarrearía para la empresa graves problemas legales y para la persona estaría en juego su integridad física.

Por otra parte la empresa carece de algunos aspectos y/o actividades específicas que favorezcan la gestión de la salud y seguridad en el trabajo, tales como: programa de medicina preventiva y del trabajo e higiene y seguridad industrial, por lo que es muy importante para CVU diseñar e implementar medidas que protejan y garanticen la salud y seguridad de cualquier persona que preste sus servicios a la empresa o desarrolle actividades en su nombre y que garanticen el buen nombre de la empresa evitando cualquier tipo de acción legal al respecto en su contra.

La concientización aún no ha tocado profundamente a los empleadores ni a los trabajadores. Por ello, se plantea el siguiente interrogante:

¿Cómo Diseñar de un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento en la empresa CVU?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Contribuir en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como propuesta para CVU, que garantice la ejecución y continuidad de todas las actividades, concientizando tanto al empleador, como al trabajador sobre la importancia de proteger y conservar la vida y la salud de los mismos, alcanzando también, una mejor productividad y clima laboral.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico inicial, con el fin de conocer el estado de la empresa en materia de seguridad y salud.
- Realizar un análisis con el fin de evidenciar como está la empresa en cuanto a la normatividad legal vigente, para cumplir con el requerimiento exigido del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de igual manera conocer las opiniones del personal en el tema de seguridad y salud en el trabajo.
- Diseñar la propuesta para complementar el actual sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que permita crear un estándar de seguridad y vigilancia que ayuden a minimizar los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Establecer los indicadores propicios para evaluar y controlar cada aspecto de la propuesta establecida.
- Elaborar un plan de trabajo (diagrama de Gantt) anual para controlar todo lo establecido en el diseño.

1.4. Justificación de la Investigación

Todo tipo de organización tiene la obligatoriedad de gestionar los riesgos en el trabajo. Conociendo la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo es vital reconocer los beneficios que trae consigo su implementación en las empresas, teniéndola como una herramienta de mejora continua.

Se debe evitar a toda costa los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de una gestión eficaz de los peligros y riesgos en el trabajo. El SG-SST permite a las empresas decidir qué se debe hacer ante una eventualidad, supervisar los procesos, evaluar los riesgos y

aplicar la mejora continua en todos los procesos y actividades de las áreas, teniendo en cuenta los requisitos normativos.

En Colombia existen organizaciones que no se han apropiado del tema ni prevén lo que les puede causar en cuanto a repercusiones legales; ya que contar con SG-SST es obligatorio y muchos de sus trabajadores viven en situaciones semejantes a la época de la revolución industrial.

La propuesta de implementación tiene como resultados prevenir todo tipo de eventualidad negativa, de proteger y conservar la calidad de vida laboral de los trabajadores, de optimizar procesos y aumentar la productividad, además, de evitar sanciones legales o en casos fortuitos el cierre de la empresa.

Estas actividades contribuyen al mejoramiento de las prácticas empresariales porque sirven de apoyo para dar cumplimiento a la normatividad, mejora la imagen de la empresa al verse totalmente organizada y por el gran valor que significan sus trabajadores, previene la rotación del personal y permite la mejora continua en todos los procesos operativos.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LA LITERATURA

En este capítulo se abarcará en forma general la documentación que soporta todo requisito exigido por el Ministerio de Trabajo sobre el tema de la seguridad y salud en el trabajo. Por tal razón, lo primero que se debe identificar son las normas vigentes aplicables a la empresa CVU. Dichas normas se pueden clasificar en tres tipos:

2.1. Marco Teórico

En la actualidad el SG-SST se ha convertido en una de las herramientas y de los procesos más importantes de las empresas, ya que ayudan a garantizar de manera apropiada la manera cómo se deben prevenir los accidentes y enfermedades laborales que puedan adquirir los trabajadores a causa de la labor que desempeñan. De igual manera, es indispensable la implementación del SG-SST en todas y cada una de las empresas, porque que son normas, leyes, pautas elaboradas para poder ayudarle al empresario a cuidar la salud y la integridad de sus trabajadores; al ser este un tema de vital importancia para todas y cada una de las empresas que se preocupen por cuidar la integridad de uno de los recursos más importante como lo son sus trabajadores. Una breve descripción de lo que significa es la siguiente: “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados. Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados.

Consiste en realizar un desarrollo de un proceso lógico y por etapas, se basa en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo.” (ISO TOOLS, 2016).

Como podemos observar es fundamental que se implemente dicho sistema en la empresa, ya que es una garantía de bienestar de sus empleados y de prevención de posibles inconvenientes de salud que se le puedan presentar a los mismo a causa de las diferentes situaciones a los que se ven sometidos, dependiendo de las condiciones en las que se encuentre realizando sus actividades laborales.

Es necesario que se encuentre involucrados todos los integrantes de la empresa, iniciando por el gerente, ya que es desde las directivas de la empresa en donde se comienzan a gestar los procesos y sistemas de toda empresa: "El SG-SST debe ser liderado e implantado por el jefe, con la participación de todos los empleados, garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

El poder aplicar de manera adecuada el SG-SST es una de las mejores alternativas con las que se puede contar en una empresa, por tal motivo se hace indispensable aplicar de manera adecuada todos los principios que se encuentran enfocados al ciclo PHVA el cual nos ayuda a que se puedan aplicar todos y cada uno de los pasos necesarios para poder implementar de manera adecuada, a la empresa este y cualquier sistema de gestión necesario para el buen funcionamiento de la misma. Este ciclo es muy importante ya que abarca todas etapas que son necesarias para cumplir con todos los requerimientos necesarios que exige la norma y nos puede ayudar a alcanzar los objetivos de la implementación de este sistema en las empresas.

"Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados al ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar):

Planificar: se debe planificar de forma que se mejore la seguridad y la salud de los empleados, se deberán localizar las cosas que se realizan mal o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar estos problemas.

- Hacer: se deberán implementar las medidas planificadas.
- Verificar: se deberá realizar una revisión de los procedimientos y acciones implantas para conseguir los resultados deseados.

- Actuar: se deberán realizar las acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y la salud de los empleados.” (ISO TOOLS, 2016).

En el sistema de Gestión es necesario que los administradores se comprometan con acciones que le ayuden en la instauración del sistema, en donde se deben cumplir con los siguientes parámetros:

- Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.
- Rendir cuentas a las personas que conforman la organización.
- Cumplir con los requisitos normativos
- Realizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar la participación de los empleados.
- Asignar los responsables y comunicarlo a todos los miembros de la organización.
- Definir y asignar los recursos necesarios para establecer, mantener y mejorar el SG-SST.
- Gestionar los riesgos y los peligros que se puedan dar en la organización.
- Prevenir los riesgos laborales.
- Darle rumbo al SG-SST en la organización.
- Integrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la organización.

Es importante que se vele en las empresas por la salud de los empleados ya que de su buen estado físico depende las que se vean resultados en la empresa ya que los empleados son la parte más importante de la empresa pues son ellos quienes traerán nuevos clientes a nuestra empresa y mantendrán enamorados a los que tenemos. Salud laboral se refiere al “estado de bienestar físico, mental y social del trabajador, que puede resultar afectada por las diferentes

variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social”. (Cortés Díaz, 2009).

Por medio del decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6 se reglamenta la importancia y la obligación de implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en las empresas siempre pensando en el bienestar de los empleados y que se vea reflejado en el rendimiento de la empresa y en la disminución de los índices de rotación de personal, incapacidades medicas por enfermedades, accidentes de trabajo.

Los gerentes son quienes deben implementar actividades de medicina Preventiva, medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad industrial, las cuales buscan mantener y mejorar la salud y el bienestar de empleados en su lugar de trabajo.

La medicina preventiva tiene como finalidad la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores frente a los factores de riesgo ocupacionales. También, recomienda los lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psico-fisiológicas del funcionario, con el fin de que pueda desarrollar sus actividades de manera eficaz. En ella se incluyen actividades como exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, actividades de promoción de la salud y prevención para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; readaptación de funciones y reubicación laboral, calificación del origen de la enfermedad, visitas a puestos de trabajo e investigación del ausentismo laboral.

“La higiene y la seguridad comprenden actividades de identificación, evaluación, análisis de riesgos ocupacionales y las recomendaciones específicas para su control, a través de la elaboración de panoramas de riesgo, visitas de inspección a las áreas de trabajo, mediciones ambientales y asesoría técnica. (Gonzalez Gonzalez).

Seguridad y Salud en el trabajo:

Todos los trabajos representa un nivel de riesgo determinado, dependiendo de las actividades que desempeñen, de igual manera las enfermedades que se pueden presentar a largo plazo por el desarrollo de una actividad repetitiva, o continua puede desempeñar estas enfermedades que adquieren los trabajadores, y que pueden ser un limitante para su buen desempeño, en el trabajo y para su buena calidad de vida cuando, la persona cumpla su etapa productiva y pase a gozar de los beneficios pensionales a los que ha sido acreedor después de dedicar la mayoría de tiempo en laborando. Por esta razón es necesario que se busque la manera de prevenir, ya que la prevención es la mejor cura de todas las enfermedades, cuidarse, protegerse pensar en la manera de que el impacto de estas actividades sea menor. Los jefes, gerentes, y propietarios de una empresa deben tomar conciencia de la importancia de aplicar el SG-SST en sus empresas y velar por el fiel cumplimiento de cada una de sus normas, ya que las cifras a nivel mundial se accidentes de trabajo y enfermedades laborales son muy altas y afecta a millones de familias disminuyéndoles su calidad de vida, como lo vemos en este texto:

“La Constitución de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo. Sin embargo, para millones de trabajadores esto se sitúa lejos de la realidad. La OIT estima que 2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Otros 317 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y cada año se producen unos 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por estos accidentes y enfermedades, es incalculable. La OIT ha estimado que, en términos económicos, se pierde el 4 por ciento del PIB anual mundial, como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales.

Los empleadores tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, a una pérdida de personal calificado, a absentismo y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. Sin embargo, muchas de estas tragedias se pueden prevenir a través de la puesta en marcha de una sólida prevención, de la utilización de la información y de unas prácticas de inspección. Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan instrumentos esenciales para que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores instauren dichas prácticas y prevean la máxima seguridad en el trabajo. En 2003, la OIT adoptó un plan de acción para la seguridad y la salud en el trabajo, Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo que incluía la introducción de una cultura de la seguridad y la salud preventivas, la promoción y el desarrollo de instrumentos pertinentes, y la asistencia técnica. (Organización Internacional del Trabajo).

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Ley 1562 de 2012.

Por lo anterior un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

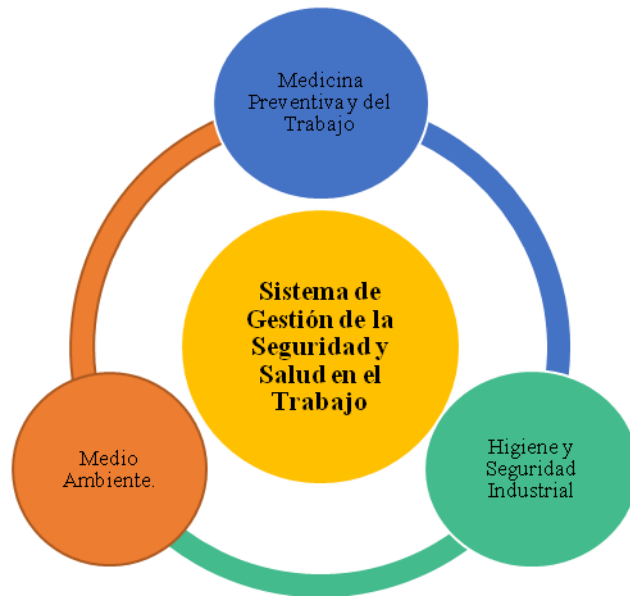


Ilustración 1. Sistemas que conforman el SG-SST.

El riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades laborales deben gestionarse por los empleadores y trabajadores que las enfrentan. Para poder garantizar medidas eficaces se hace primordial implementar el SG-SST en todos los sitios de trabajo con el fin de mejorar continuamente el entorno laboral y hacer más efectivas las medidas de prevención. Las directrices de la OIT sobre los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo proporcionan orientaciones para la acción a nivel nacional y de la empresa. (Organización Internacional del Trabajo).

Forma parte del sistema de gestión total que facilita la administración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional asociados al negocio de la organización. Incluye la estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos, para desarrollar, implementar, cumplir, revisar y mantener la política y objetivos de seguridad y salud ocupacional. (Betancur G. & Vanegas R., 2013).

Objetivos de la Seguridad y Salud en el trabajo

En el artículo 2° del Decreto 1295 de 1994, se establecen los siguientes objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales:

- Establecer actividades de promoción y prevención, tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva, en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, sicosociales, de saneamiento y de seguridad.
- Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal, a que haya lugar, frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas, por incapacidad permanente, parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad laboral y muerte de origen profesional.
- Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales. Para ello, debe mantener una comunicación abierta con los demás organismos de la salud y desarrollo económico, pues no debe olvidarse que el trabajo es un derecho del hombre y que ese hombre es un ser integral dentro de la sociedad.

Por tanto, la Seguridad y Salud en el Trabajo debe optar por brindar esa salud integral al trabajador. Un trabajador sano, aporta y estimula a la producción, disminuye las cargas sociales, enriquece al capital humano y baja el costo de la vida. (Ardila D. & Medina D. 2017).

Algunos de los factores que influyen en los índices de ausentismo y de rotación de personal en las empresas son las enfermedades y accidentes laborales, por lo que se establecieron leyes como el decreto 1074 de 2015, con el fin de garantizar la seguridad y una mejor calidad de vida de los empleados, siendo estos parte fundamental de toda organización.

Las empresas, son quienes deben velar por la implementación de un área que se encargue de la aplicación, ejecución y control este Sistema de Gestión, así como de las actividades y procesos que ayudan disminuir los riesgos tanto de enfermedades como de accidentes laborales, minimizando los mismos, ya que aún las cifras son muy altas como lo podemos ver en el siguiente texto: “de acuerdo con un informe presentado por El Tiempo Los accidentes en los puestos de trabajo y fuera de estos, pero ocurridos dentro de la jornada laboral, siguen marcando fuerte en el país.

El año pasado se presentaron cada día 1.800 de esos accidentes, y si bien la cifra es menor a la reportada en el 2016 en un 6,5 por ciento, el costo en el que incurrieron las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para atenderlos se elevó un 12,1 por ciento real anual.” (García M. 2018).

En conjunto, empleadores y trabajadores, con la asesoría de las ARL, deben aumentar los esfuerzos en la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales, con medidas que efectivamente le apunten a controlar los riesgos específicos en las empresas con mayor siniestralidad, articuladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Como podemos ver este es un trabajo que se debe realizar en equipo, con los directivos de la empresa, los empleados y la asesoría de las ARL, ya que son ellas quienes nos brindan las pautas

para tener la certeza que se está realizando un trabajo adecuado y que se están aplicando de manera efectiva todas y cada una de las normas necesarias para poder garantizar un mejor lugar de trabajo, de igual manera es la veedora de que así sea, por medio de esta podemos acceder a capacitaciones periódicas a los empleados que nos ayuden que se tome conciencia de lo importante de prevenir, y de mantener un ambiente protegido de impases, que puedan perjudicar gravemente la salud de los funcionarios.

“Por todo lo contenido en el presente capítulo y el enfoque dado a los nuevos términos propios de esta temática se involucra también el término “gestión del conocimiento”, el cual es un concepto aplicado en las organizaciones. Tiene el fin de transferir el conocimiento desde el lugar donde se genera hasta el lugar en dónde se va a emplear (Fuentes, 2010).

Nonaka&Takeuchi, definen también a la gestión del conocimiento como la transformación de conocimiento explícito en conocimiento tácito y viceversa, a partir de prácticas de combinación (de explícito a explícito), interiorización (de explícito a tácito), socialización (tácito para tácito) y exteriorización (tácito a explícito).

La enorme cantidad de información que se dispone sobre cualquier aspecto que le pueda interesar al hombre, se convierte hoy en día en mejoramiento obligado para los diferentes compañías que se ocupan del manejo del conocimiento; este no debe entenderse únicamente como el resultado generado por investigaciones científicas, sino que se debe incluir, a todas las elaboraciones humanas, “que pretendan el desarrollo alrededor de las expresiones vivencias que conllevan al descubrimiento y dominio del mundo para el bien de la humanidad”(Hernández M. 2010).

Nonaka y Takeuchi afirman que, para trabajar con la teoría de creación de conocimiento organizacional, es preciso entender la naturaleza del conocimiento. Para esto veremos las dos dimensiones del conocimiento: La ontológica y la Epistemológica.

La dimensión ontológica del conocimiento. Esta dimensión considera la creación de conocimiento organizacional, como algo opuesto a la creación de conocimiento individual, la cual se centra en los niveles de las entidades creadoras de conocimiento (individual, grupal, organizacional e interorganizacional). Es decir, el entorno con que el conocimiento se ve involucrado. Esto nos ayudará a entender el impacto potencial de los flujos de conocimiento.

“En términos concretos, el conocimiento es creado sólo por los individuos. Una organización no puede crear conocimiento sin individuos. La organización apoya la creatividad individual o provee el contexto para que los individuos generen conocimientos. Por lo tanto, la generación de conocimiento organizacional debe ser entendida como el proceso que amplifica “organizacionalmente” el conocimiento generado por los individuos y lo cristaliza como parte de la red de conocimientos de la organización.”

Por esto, la generación de conocimiento organizacional radica en el respaldo organizacional en torno a las potenciales fuentes de conocimiento: individuos, grupos, equipos, proyectos, áreas, departamentos, entre otras.

La dimensión epistemológica del conocimiento. Nonaka y Takeuchi presentan en su libro “La organización creadora de conocimiento” la teoría de creación de conocimiento organizacional. Esta teoría se basa en el proceso de comunicación del conocimiento en torno a modos de conversión entre el conocimiento tácito y el explícito, donde:

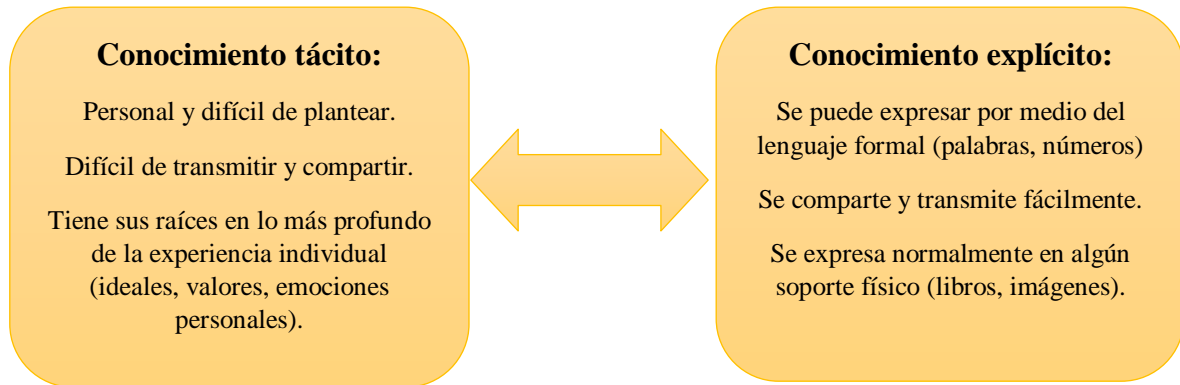


Ilustración 2. Descripción conocimiento tácito e implícito

Entre ambas dimensiones se forma la espiral del conocimiento cuando la interacción entre el conocimiento tácito y explícito se eleva desde un nivel inferior a otro superior. Esta interacción da lugar a cuatro fases de conversión del conocimiento: socialización, exteriorización, combinación e interiorización.

2.1.1. Marco Legal

Normas Generales. Existe un grupo de normas legales aplicables a toda organización que contraten personal para el desarrollo de sus actividades. Entre ellas podemos mencionar:

Programa de Salud Ocupacional (Hoy Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST).

- Ley 9ª de 1979
- Resolución 1016 de 2009
- Circular Unificada 04 de 2004, Ministerio de la Protección Social
- Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST:

- Resolución 2013 de 1986
- Decreto 1295 de 1994
- Resolución 1401 de 2007

Evaluaciones médicas ocupacionales (ingreso, periódicos, retiro, reintegro, cambio de ocupación):

- Resolución 1016 de 1989
- Resolución 2346 de 2007
- Resolución 1918 de 2009

Investigación de incidentes, accidentes de trabajo

- Resolución 1016 de 1989
- Resolución 1401 de 2007

No importa el tamaño y actividad económica de la empresa. Se deben incluir en la Matriz Legal las anteriores normas, identificando en cada una de ellas los artículos aplicables.

Normas Específicas. Un segundo grupo de normas a identificar, son aquellas que, en razón a la actividad económica, procesos, riesgos y demás aspectos propios de la organización, le son únicamente aplicable a CVU. Por ejemplo:

- Decreto 1074 de 2015

Referente normativo. Este grupo de normas está conformado por aquellas Leyes, Decretos, Resoluciones, Circulares, etc., que, no siendo aplicables de manera directa por no tener mediación en las actividades de la CVU, contienen un imperativo o mandato que no es conveniente pasar por alto. Por ejemplo:

- Constitución política de Colombia
- Código Sustantivo de Trabajo
- Ley 1010 de 2006

Tabla 1

Marco Legal

Teoría/Normatividad	Descripción/Contribución	Análisis para CVU
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 704 de 2001 • Resolución 1677 de 2008 	Esta normatividad hace referencia al trabajo infantil.	Para CVU es muy importante conocer el proceso y requisitos mínimos de contratación del personal menor de edad (Ejemplo: un aprendiz Sena menor de 18 años).
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 828 de 2003 • Ley 100 de 1993 	Esta normatividad hace referencia a la evasión del sistema de seguridad social.	CVU, debe estar consciente del cumplimiento sobre las afiliaciones al sistema de seguridad social con el fin de evitar sanciones y multas.
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 1252 de 2008 • Resolución 1045 de 2003 • Resolución 0477 de 2004 	Esta normatividad hace referencia al medio ambiente.	El recurso ambiental está en peligro de extinción, y es responsabilidad de CVU, proteger y conservar el medio ambiente.
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 1610 de 2013 	Esta normatividad hace referencia a las inspecciones de trabajo.	El MinTrabajo establece como obligación la inspección a las empresas con el fin de verificar el cumplimiento de las normas. CVU, debe evitar cualquier tipo de sanción.
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 776 de 2002 • ley 1562 de 2012 • Decreto 1859 de 1995 • Decreto 0472 de 2015 • Decreto 1295 de 1994 • Decreto 1771 de 1994 	Esta normatividad hace referencia a todos los riesgos laborales.	Es vital que CVU conozca la normatividad con respecto a los riesgos laborales, los cuales busca prevenir y proteger a los trabajadores de los efectos de las enfermedades laborales y los accidentes que puedan ocurrirles

- Decreto 1772 de 1994
 - Decreto 1834 de 1994
 - Decreto 2347 de 1995
 - Decreto 2923 de 2011
 - Decreto 0100 de 2012
 - Decreto 0723 de 2013
 - Circular Unificada 2004
 - Circular 66 de 2004
 - Resolución 02646 de 2008
- como consecuencia del trabajo que ejecutan.

- Ley 1010 de 2006
 - Decreto 231 de 2006
- Esta normatividad hace referencia al acoso laboral.
- Precisamente, para CVU es muy importante disminuir la rotación de personal y para ello, es fundamental conocer y prevenir el acoso laboral.

- Decreto 614 de 1984
 - Decreto 1072 de 2015
 - Decreto 1443 de 2014
 - Decreto 205 de 2003
 - Decreto 1293 de 2009
 - Decreto 4107 de 2011
 - Decreto 4108 de 2011
 - Acuerdo 003 de 2001
 - Acuerdo 004 de 2001
 - Circular Decisión 584
 - Resolución 957 de 2005
 - Resolución 2844 de 2007
 - Decreto 2362 de 2015
- Esta normatividad hace referencia a la seguridad y salud en el trabajo.
- CVU, debe conocer perfectamente en qué consiste esta normatividad, ya que es una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en la empresa y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud en el trabajo.

- Decreto 1477 de 2014
 - Decreto 2566 de 2009
- Esta normatividad hace referencia a las enfermedades laborales.
- CVU, debe estar muy pendiente en evitar las enfermedades laborales, las cuales pueden presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, así como los agentes causales que demuestre peligro para la salud del trabajador.

- Resolución 02413 de 1979
 - Resolución 2400 de 1979
 - Resolución 07 de 2011
- Esta normatividad hace referencia a la higiene y seguridad industrial.
- CVU, debe implementar un plan de H&S, que permita prevenir y controlar las enfermedades laborales igual que los accidentes laborales.

- Resolución 02646 de 2008
- Esta normatividad hace
- Es claro que CVU, presenta un

referencia al riesgo psicosocial.

alto riesgo psicosocial, especialmente el área comercial. Por ello, es fundamental conocer la resolución para mejorar el clima organizacional.

<ul style="list-style-type: none"> Resolución 00652 de 2012 Resolución 01356 de 2012 	<p>Esta normatividad hace referencia al comité de convivencia laboral.</p>	<p>CVU, con el conocimiento de esta normatividad puede mejorar el clima organizacional, el cual se ve más afectado en el área comercial.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Software para la administración del SG-SST (answerCPI.com) 	<p>El sistema de la empresa answer (SAR), es un software que permite administrar todo, absolutamente todo el SG-SST.</p>	<p>Es una buena opción porque optimiza los procesos del SG-SST, ahorrando tiempo y obteniendo información de línea. Además, su costo de arrendamiento es muy asequible.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Previniendo Riesgos S.A.S. www.previniendoriesgos.com 	<p>Es una empresa prestadora de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo con sus respectivas licencias.</p>	<p>Es otra opción que CVU puede utilizar para la implementación del sistema. Es personal es 100% profesional.</p>
<p>OIT (Organización Internacional del Trabajo)</p>	<p>La Constitución de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo. Sin embargo, para millones de trabajadores esto se sitúa lejos de la realidad. La OIT estima que 2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Otros 317 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y cada año se producen unos 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo.</p>	<p>Es muy importante que CVU conozca estas cifras, con el fin de crear conciencia de las pérdidas causadas por este tipo de negligencias.</p>

Nota. Se describe el marco teórico y su contribución en CVU.

Fuente. Elaboración propia.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

Este capítulo describirá el conjunto de procedimientos que se aplicarán para la investigación para la posterior propuesta de implementación del SG-SST. Este paso es muy importante, ya que nos permitirá conocer las falencias para finalmente dar una respuesta de mejora.

3.1. Método de la Investigación

Investigación cuantitativa: Porque a través de la información estadística, se logró conocer la problemática presentada, el saber la conformidad del personal trabajador de CVU en materia de seguridad y salud en el trabajo, abarcando todo lo de ley en general.

Investigación descriptiva: Porque la propuesta describe los hechos de investigación. Es un objeto de análisis donde se logra caracterizar la situación actual. Se describe los comportamientos y pensamientos de los trabajadores en cuanto al cómo se sienten dentro de la empresa.

Investigación documental: Por medio de éste se conoció las fuentes de carácter documental, como saber qué tiene CVU documentado y de igual manera, se buscará apoyo en toda la normatividad necesaria, con el fin de evitar el plagio de información.

3.2. Población y Muestra

El diseño de la muestra fue dirigido principalmente a la población de trabajadores de CVU en la agencia de Pereira, quienes son los conocedores vivenciales del tema a investigar.

El tamaño de la muestra en este caso fue muy fácil, puesto que CVU agencia Pereira solo cuenta con 20 trabajadores. El objetivo de encuestar a esa muestra de trabajadores, fue conocer

que tanto saben y practican sobre SST, con el fin de saber qué actividades, políticas, programas y planes de trabajo han venido manejando en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para saber a cuántas personas debemos aplicarle la encuesta, utilizamos una fórmula para calcular la muestra como población finita, ya que conocemos la población total de CVU agencia Pereira.

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

N = Total de la población (20)

Z = Confianza o seguridad en la encuesta: 95% (1.96)

p = Proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio

(para este caso 5%)0.05

q = proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1 – p (0.95)

d = Presición (3%)

$$n = \frac{20 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.03^2 * (20 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$n = \frac{20 * 3.84 * 0.05 * 0.95}{0.0009 * (20) + 3.84 * 0.05 * 0.95}$$

$$n = \frac{3.648}{0.2004} = 18.20$$

n = 18 encuestas a aplicar

3.3. Fuentes de Información

Como fuente de información, se utilizó el conocimiento de la señora Soledad López, quien conoció la empresa por haber laborado allí. De igual modo, para una información más verás, se consultará con personas cercanas a ella que aún laboran en CVU. Desde la página web de la empresa, también se tendrá un poco de apoyo y finalmente, nos basaremos en la normatividad vigente que regula el SG-SST. Tenemos también otro apoyo:

Fuentes primarias: información proporcionada por la Señora Soledad López, encuesta a través de preguntas cerradas y de selección múltiple diseñadas en forma de cuestionario y aplicada a la muestra seleccionada entre la población anteriormente descrita.

Fuentes secundarias: información de la página web de la empresa CVU, consultas en otras páginas web, publicaciones en internet sobre investigaciones recientes acerca de la temática propuesta, datos estadísticos, normatividad vigente que regula el SG-SST, contenidos del entorno del conocimiento del diplomado de profundización en gerencia del talento humano de la UNAD.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Entrevista no estructurada: Aplicada directamente a la primera fuente de información, la Señora Soledad López, la cual ha sido de vital importancia ya que nos puso en contexto con la problemática de la empresa, de la utilización de esta técnica se obtuvieron las primeras conclusiones que nos permitieron dar un direccionamiento a nuestra investigación.

Observación: Por medio de esta técnica se establece la relación inicial con la empresa CVU y su personal, de la cual se obtuvieron algunos datos (condiciones locativas, actividades desarrolladas, procedimientos, procesos, calidad del ambiente laboral, entre otros), para sintetizar y desarrollar la investigación,

Se utilizó como instrumento **la encuesta**, la cual se compuso de un conjunto de preguntas dirigidas a la muestra representativa de la población trabajadora de CVU, con el fin de conocer los estados de opinión o hechos específicos en materia de SST.

Para recopilar datos en la encuesta, se realizó una **encuesta descriptiva**. La encuesta descriptiva se empleó para definir la realidad de la investigación. La encuesta descriptiva es el paso previo en este tipo de investigación o consulta mediante encuesta (provoca los "porque" de la investigación explicativa).

Se tomó en consideración algunos criterios relacionados con el planteamiento del problema, las preguntas a plantear según los objetivos propuestos y las características físicas de los formularios. El diseño del formulario tendrá un tamaño de letra legible y visible.

Se utilizó preguntas cerradas (dicotómicas) y de selección múltiple. Este tipo de preguntas tienen la ventaja de requerir menos tiempo y menos destreza a la hora de aplicar la encuesta, así como facilitar la tabulación de la información obtenida.

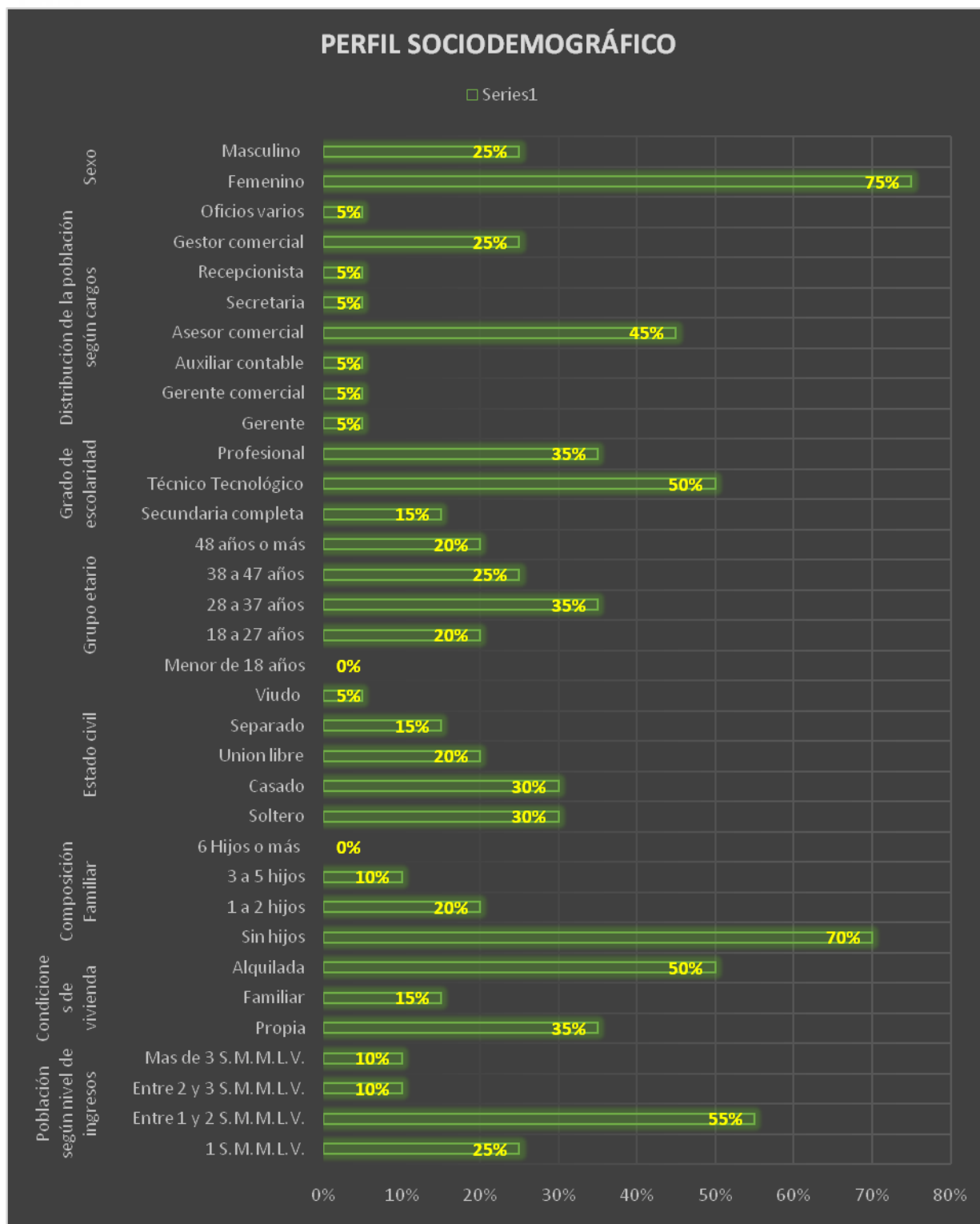
CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

Se tomó como apoyo para los resultados, la tabulación automática del programa de Excel que nos permitió de una manera ágil y confiable, hacer un análisis de la información, en la parte de complementos activamos Análisis de Datos / Estadística Descriptiva y procedimos a representarlo gráficamente para visualizar mejor la información.

- a. A partir de la aplicación de las técnicas de recolección de datos y utilizando herramientas de medición, se realizó la **descripción sociodemográfica** de los empleados de CVU y las

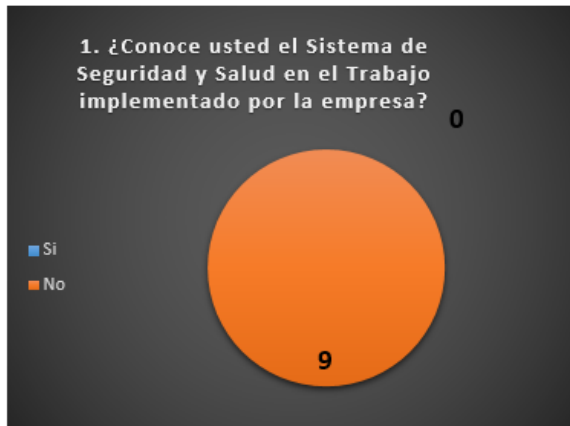
características generales de sus condiciones de salud, del mismo modo el nivel de bienestar y percepción con respecto al SG-SST. Esta última, basada en la aplicación de la *encuesta* diseñada para tal fin.



Gráfica 1. Tabulación del perfil sociodemográfico

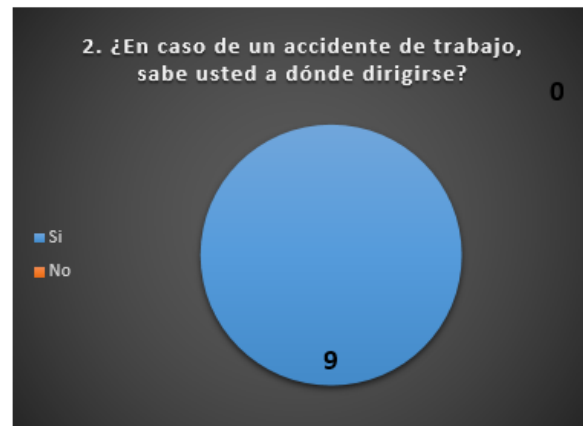
1. Conocimiento del SG-SST

Si	No
0	9



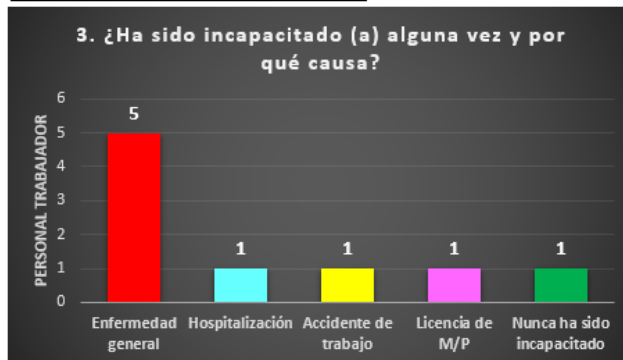
2. Accidente de Trabajo

Si	No
9	0



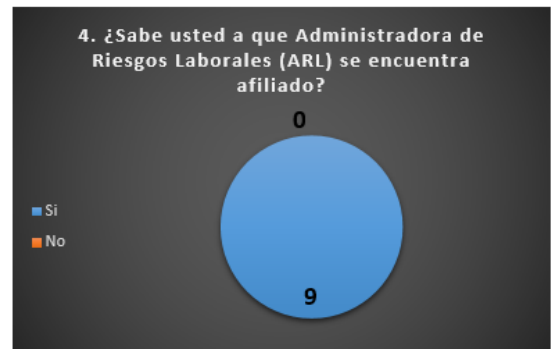
3. Incapacidades

Enfermedad general	5
Hospitalización	1
Accidente de trabajo	1
Licencia de M/P	1
Nunca ha sido incapacitado	1



4. Conocimiento de la ARL

Si	No
9	0



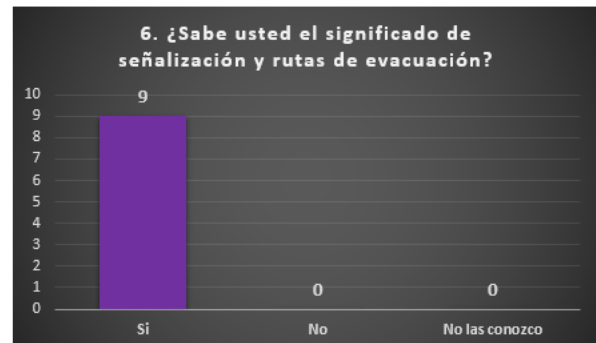
5. Participación de actividades

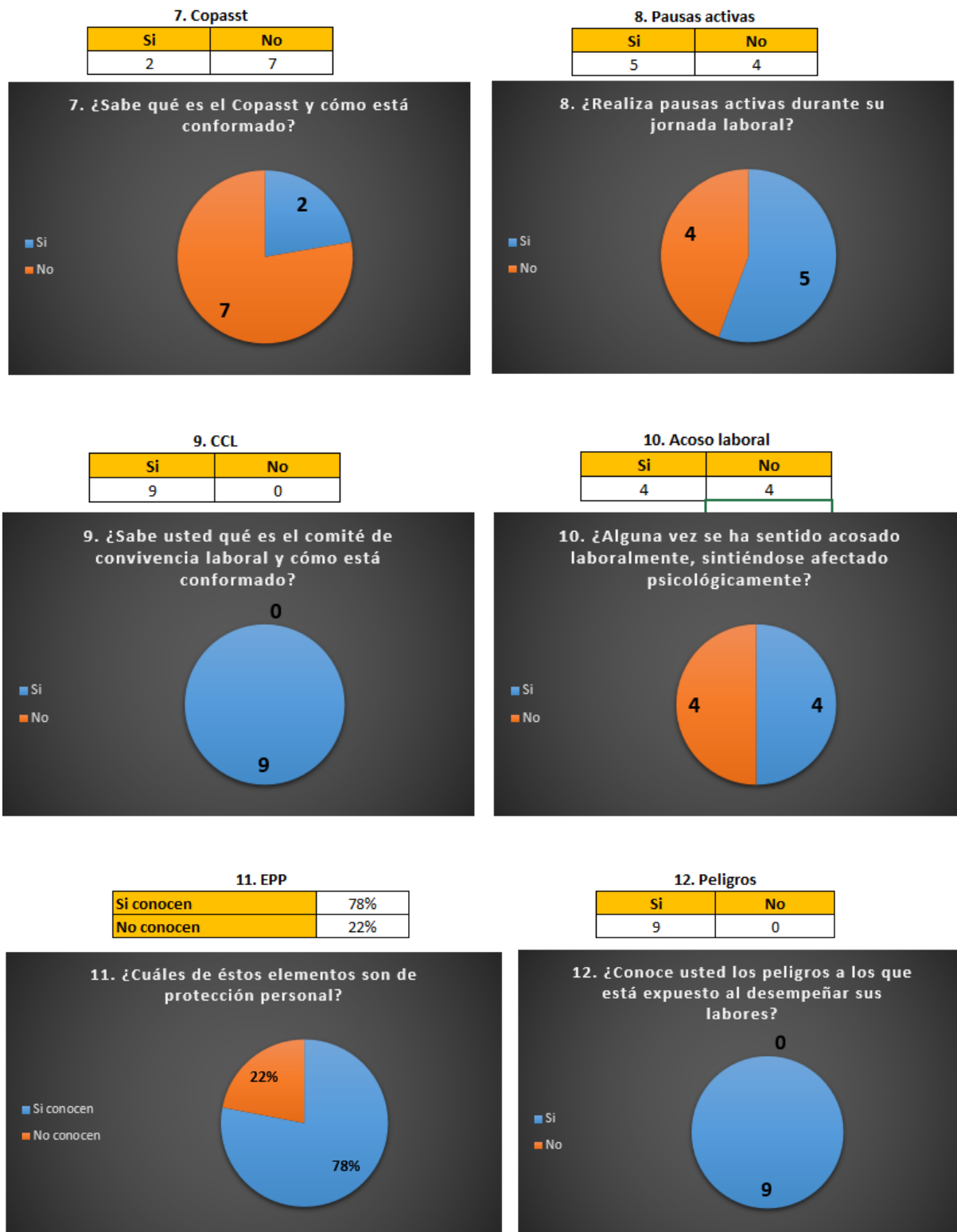
Si ha participado	9
No ha participado	0
Nunca han ejecutado	0



6. Señalización y rutas de evacuación

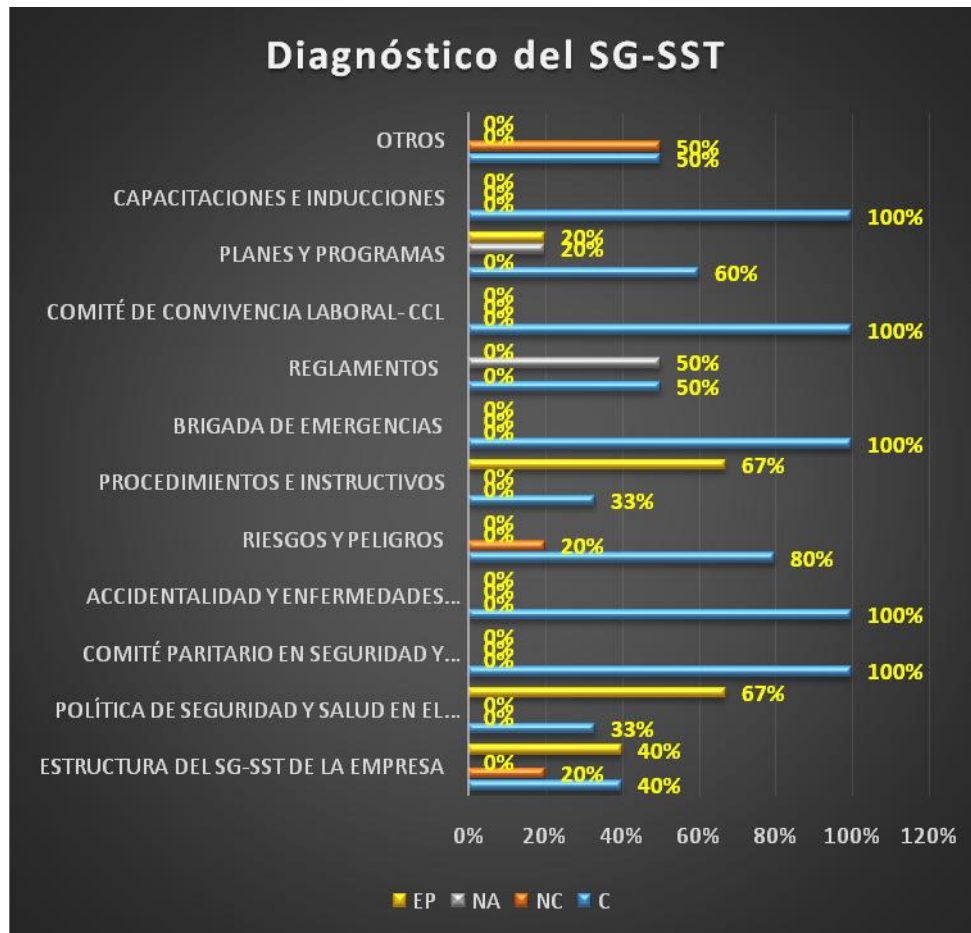
Si	9
No	0
No las conozco	0





Gráfica 2. Tabulación resultados de las encuestas

- b. Por medio del diligenciamiento del *formato de diagnóstico inicial* de los estándares de seguridad y salud en el trabajo diseñado por el grupo de trabajo para tal fin y aplicado a la empresa en general, se logra identificar los requisitos que cumple la empresa en cuanto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.



Gráfica 3. Diagnóstico del SG-SST

Como resultado del análisis de los datos obtenidos mediante el diagnóstico inicial del SG-SST, se pudo evidenciar que a la empresa CVU le hace falta la implementación y ejecución del SG-SST que abarque el 100% del desarrollo de las actividades contempladas por la norma.

Adicional a ello, y sin desmeritar el apoyo por parte de la ARL, es muy importante que CVU cuente con un profesional en el área, el cual tenga la experiencia requerida y la licencia vigente. Este profesional debería ser contratado en la sede principal y desde allí re direccionar las actividades a ejecutar en las agencias a nivel nacional, teniendo en cuenta que en cada sede debe haber una persona con conocimientos (curso de 50 horas en SST) que se responsabilice de la ejecución de los procesos y mantenga alimentado el sistema con la información actualizada.

De esta manera, CVU cumpliría con la normatividad vigente. Es necesario que los altos mandos directivos se apersonen como ente fundamental, ya que, por los resultados obtenidos, no muestran apropiación del tema ni tampoco dimensionan las consecuencias que podría traer la nula o baja actividad del SG-SST.

Dentro de la investigación, se detectó los tipos de peligros y riesgos a los que están expuestos los empleados de la empresa CVU identificados se describen en la siguiente tabla:

A continuación, se presenta un ejemplo de la encuesta aplicada al personal trabajador de CVU, la cual nos dio a conocer el estado del conocimiento de los trabajadores con respecto al SG-SST:

- c. Por último, por medio de la observación se logra identificar algunos tipos de ***peligros y riesgos*** a los que están expuestos constantemente los trabajadores de la empresa.

Tabla 2

Factores de peligros y riesgos

Bilógicos y Biomecánicos		
Peligro	Riesgo	Método de control
Virus, bacterias, hongos	Enfermedades	Correcto lavado de manos, adecuado control de aguas estancadas, aplicación de normas universales de bioseguridad.
	infectocontagiosas, reacciones alérgicas, alteraciones en los diferentes sistemas,	

dermatosis. Muerte.

Contacto con microorganismos (insectos, roedores)	Enfermedades infectocontagiosa y/o virales	Mantener programa de control de plagas.
Uso de la voz	Disfonías, pólipos y afecciones en garganta.	Programa dirigido al personal que utiliza su voz como herramienta de trabajo (asesores comerciales, recepcionistas, entre otros), hidratación durante la jornada laboral. Manejo adecuado de la voz, evitar las temperaturas extremas en los alimentos.
Posturas, manejo de cargas, sobreesfuerzos.	Desórdenes de trauma acumulativo; lesiones del sistema músculo esquelético; fatiga; alteraciones lumbares, dorsales, cervicales y sacras; alteraciones del sistema vascular.	Capacitación higiene postural, diseño del puesto de trabajo, manejo de cargas, fortalecimiento muscular, higiene postural al usar el celular o la tableta, pausas activas, participar en programas de estimulación del movimiento, pausas activas, reporte de condiciones inseguras, caminatas ergonómicas.

Condiciones de seguridad

Peligro	Riesgo	Método de control
Eléctrico	Paro cardíaco, paro respiratorio, fibrilación ventricular, tiranización, quemaduras severas, shock eléctrico, muerte.	Mantenimiento de redes y equipos eléctricos. Uso de guantes dieléctricos y botas dieléctricas. No sobrecargar las conexiones eléctricas y la toma de corriente. Aislamiento y señalización de las cajas eléctricas identificación de voltajes y canalización de cables. Reparaciones eléctricas por parte de personal autorizado.
Caídas al mismo nivel	Traumas del sistema osteomuscular, heridas, golpes contusiones, muerte.	Capacitación, empleo de cintas antideslizantes en señalización de piso húmedo, escalas y rampas. Uso de pasamanos y calzado adecuado. No hablar por celular al caminar. Aplicación de normas de autocuidado para la prevención de caídas y resbalones.
Locativo	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte	Mantenimiento preventivo y correctivo a las instalaciones Programa orden y aseo (distribución de espacios, señalización, demarcación, ubicación de oficinas).
Público: robos agresiones asaltos.	Muerte, agresiones verbales y físicas, heridas, estrés laboral.	Personal de vigilancia, reporte oportuno de situaciones dentro de la Universidad, capacitación en el manejo de situaciones difíciles y autocuidado, formación periódica en temas de riesgo público.
Accidentes de tránsito.	Golpes, traumas, muerte, fracturas	Formación al personal en medidas de prevención en normas de seguridad vial. Programa de mantenimiento preventivo de vehículos.

Físicos y químicos

Peligro	Riesgo	Método de control
	Pérdida de la audición	Sistema de vigilancia epidemiológica conservación auditiva, uso de protección auditiva, mantenimiento a los equipos que

Ruido	(Hipoacusia), estrés laboral	generen ruido, exámenes periódicos de control, realizar mediciones ambientales.
Iluminación	Fatiga visual, cefalea, disminución de la destreza y precisión, estrés, pérdida capacidad visión	Realizar mediciones ambientales, estudios de iluminación, programa mantenimiento luminarias (Limpieza y reemplazo de luminarias en mal estado) ubicación del puesto de trabajo (que la luz natural no refracte directamente en la pantalla), y ubicación de luminarias.
Disconfort térmico	Fatiga que puede producir disminución la destreza manual y la rapidez, mareos, desmayos agravamiento de trastornos cardiovasculares.	Utilización de métodos de ventilación mecánica (Ventiladores, aires acondicionados), Realizar mediciones ambientales. Análisis de puestos de trabajo. Aprovechar ventilación natural en los sitios de trabajo.
Psicosocial		
Peligro	Riesgo	Método de control
Condiciones intralaborales	Estrés, enfermedades psicosomáticas, ansiedad y depresión	Evaluación de riesgo psicosocial.

Nota. Se describe los peligros y riesgos a los cuales están expuestos el personal trabajador de CVU.

Fuente. Universidad Pontificia Bolivariana, adaptado por el grupo de trabajo.

4.2. Análisis de Datos

Con el fin de identificar a la población más vulnerable frente a determinados factores de riesgo, se realizó la clasificación de las principales características sociodemográficas de la población de CVU, con ello se obtuvo un diagnóstico más acertado del perfil sociodemográfico de la empresa y de los estilos de vida y de trabajo de sus empleados.

De acuerdo con la información del perfil sociodemográfico podemos determinar que la agencia de Pereira está constituida mayormente por personal femenino el cual equivale al 75%. En cuanto a los cargos el 45% de la población ocupa el cargo de asesor comercial, mientras un 25% son gestores comerciales evidenciando con estos indicadores que las actividades de ventas y recaudo de dinero son el eje principal de la empresa, los demás cargos son ocupados por un 5%

cada uno. En cuanto al grado de escolaridad el 50% son técnicos-tecnólogos, el 35% profesional y solo el 15% alcanza el nivel de secundaria completa, lo que indica que la empresa exige un buen nivel de conocimientos académicos a su personal. En cuanto al grupo etario la mayor cantidad de la población se encuentra en un rango de edad entre los 28 a 37 años con un 35%, el 25% está en el rango de 38 a 47, los rangos de edad entre 18 a 27 y mayor de 48 obtuvieron un 20% cada rango. Con respecto al estado civil el 30% son solteros, igual porcentaje son casados, el 20% vive en unión libre, 15% son separados y el 5% es viudo. En cuanto a la composición familiar el 70% de la población no tiene hijos lo que podría deberse a que tal vez la empresa prefiera que su personal no tenga hijos por las condiciones de peligro identificadas debido a factores psicosociales, el 20% tiene 1 o 2 hijos, mientras en 10% tienen entre 3 y 5 hijos. Con respecto a las condiciones de vivienda el 50% vive en arriendo, solo el 35% vive en casa propia y un 15% en vivienda familiar. De acuerdo con el nivel de ingresos el 55% se encuentra en el rango de 1 a 2 S.M.M.L.V, el 25% 1 S.M.M.L.V en los rangos de entre 2 y 3 S.M.M.L.V y más de 3 S.M.M.L.V encontramos un 10% en cada rango.

Con respecto a los resultados obtenidos de las encuestas obtenidas por medio de la muestra, se puede decir que:

Con relación a las encuestas aplicadas a la muestra trabajadora de CVU, se observó que el 100% de población trabajadora encuestada, No conocen el SG-SST, ya que la empresa no tiene la implementación del mismo, lo cual también nos llevó a concluir que varias de las actividades que tiene que ver con el sistema No se ejecuta a pesar de tener el “apoyo” de la ARL.

El personal posee conocimiento de cómo funciona el evento de accidente de trabajo, al igual a qué ARL se encuentran afiliados. De igual modo, ha tenido participación de alguna de las actividades emanadas por la ARL y de ello, han conocido las rutas de evacuación de la empresa.

El 78% del personal, No conocen qué es el COPASST, ni cómo funciona, ni cómo está conformado, ni muchos menos para qué sirve. Situación bastante alarmante. El total de la población encuestada si conocen el CCL, ya que el 50% se han sentido acosados laboralmente (especialmente el personal del área comercial).

El 56% del personal asegura realizar las pausas activas, pero solo el 78% conocen sobre los elementos de protección personal, pero el 100% identifican cuáles son los peligros a los que se encuentran expuestos dentro de sus labores.

En conclusión, CVU, debería tener el sentido de pertenencia hacia sus trabajadores. Es importante que el sistema sea implementado de manera dinámica y eficiente, con el fin de que el personal sea partícipe de las actividades y se responsabilicen de sus actos. El solo hecho de que en las respuestas ninguno conozcan sobre la implementación del SG-SST, deja mucho que pensar y quizás, lamentar. Es de vital importancia que se implemente y se ponga en funcionamiento el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con la información recolectada mediante la aplicación del formato de diagnóstico del SG-SST se presenta el siguiente análisis: de los 12 subprogramas en los cuales se dividió el SG-SST en el formato la empresa CVU solo cumple al 100% en 5 de ellos (comité paritario en seguridad y salud en el trabajo – Copasst, accidentalidad y enfermedades laborales – at/el, brigada de emergencias, comité de convivencia laboral- ccl y capacitaciones e inducciones). En cuanto al subprograma de riesgos y peligros hay un cumplimiento de 80% y un incumplimiento del 20%. Con respecto a planes y programas existe un cumplimiento de 60%, un 20% no aplica y el restante 20% se encuentra en proceso. En cuanto al reglamento la empresa CVU cumple en un 50%, el restante 50% no aplica, es decir que este subprograma también tiene un cumplimiento del 100%. En el subprograma de estructura del SG-SST de la empresa encontramos un

cumplimiento de 40%, no cumple en un 20% y en proceso 40%. En los subprogramas política de seguridad y salud en el trabajo y procedimientos e instructivos se encuentran los mismos porcentajes de cumplimiento con un 33%, de igual manera tienen un 67% en proceso, por ultimo tenemos un subprograma denominado otros el cual cumple en 50% y no cumple el restante 50%.

De acuerdo con lo anterior se evidencia claramente que la empresa CVU presenta falencias en su SG-SST, ya que solo el 50% de los subprogramas registran un cumplimiento del 100%.

Con respecto a la matriz de factores de peligros y riesgos podemos decir que evidentemente existen factores que pueden afectar la salud y seguridad de los trabajadores de la empresa CVU, pero lo más preocupante de la existencia de dichos factores es la inexistencia de medidas o programas de minimización de dichos riesgos y/o peligros, la percepción general de las integrantes del grupo de trabajo es que la necesidad económica de las personas es en muchas ocasiones mal utilizada por algunas personas que ocupan altos cargos.

Primero que todo es de aclarar, que el diagnóstico inicial que se realizará a la empresa CVU, tendrá un único resultado a analizar, puesto que es una evaluación inicial que se hará para conocer que cumplen en materia de SST.

El análisis de datos estará basado en los resultados obtenidos de las encuestas que se aplicarán a la muestra trabajadora, con el fin de conocer más a fondo su bienestar con respecto a la SST.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

En este capítulo se podrá conocer los resultados hallados durante la investigación que se realizó a CVU. Estos resultados son basados en el diagnóstico inicial sobre el SG-SST y los resultados de una encuesta aplicada a la muestra trabajadora, en donde se evaluaría su

conocimiento, bienestar y sentir con respecto al tema SST. Es importante conocer la situación real de la empresa, pues de ello depende el desarrollo de esta investigación y de diseñar la estrategia a implementar para poder contribuir a la mejora y corregir las falencias evidenciadas.

1.1. Resumen de Hallazgos

De acuerdo con la información recolectada y analizada podemos mencionar los hallazgos más relevantes a tener en cuenta en la implementación de un SG-SST integral, que cumpla con el 100% de los requerimientos legales y garantice el bienestar y un adecuado ambiente laboral a los empleados de la empresa CVU.

- La empresa CVU tiene implementado un SG-SST muy básico, este sistema cumple con un pequeño porcentaje de los requerimientos, es decir, los empleados están vinculados a los sistemas de salud, riesgos laborales, fondos de pensiones y cesantías, sin embargo no cuenta con la implementación de actividades tendientes a identificar y prevenir riesgos, por otra parte no hay evidencia de la existencia de un plan de acción para subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial y COPASST.
- El ambiente laboral en CVU, especialmente en el área comercial no es el adecuado, ya que la alta rotación de personal representa un peligro de tipo psicosocial dadas las condiciones en las que desarrollan sus primeras actividades los asesores comerciales, sin ningún tipo de garantía y/o protección, por otro lado este mismo segmento de la población objeto de estudio se expone a peligros del tipo físico (robos agresiones asaltos, accidentes de tránsito) puesto que sus actividades deben realizarlas en el exterior de las instalaciones de la empresa, es decir en la calle.
- En la empresa CVU se evidencia la necesidad de implementar acciones tendientes a mejorar los conocimientos de los empleados con respecto a la temática de seguridad y

salud laboral, ya que se percibe una gran falencia en este aspecto (muchas interrogantes acerca del tema), por otro lado, no se evidencia la realización de capacitaciones concernientes a la SST.

En búsqueda de la información, surgen limitantes, tales como el acceso directo de la información, la falta de contacto físico con los trabajadores y administrador a cargo, por lo cual se hizo necesario que la evaluación inicial la indagara Soledad López por medio de una persona que aún labora allí y por sus propios conocimientos, y las encuestas fueran enviadas a los correos personales de los trabajadores, con el fin de no indisponer a los altos mandos y de obtener la información necesaria.

En conclusión, se puede decir que se alcanzaron los objetivos propuestos, puesto que evidentemente a la empresa CVU si le hace falta la implementación del SG-SST. Se pudo analizar al personal trabajador sobre que conocimientos tienen acerca del SST, y las necesidades básicas y legales que ellos requieren para su seguridad laboral. De igual modo se halla la falta de compromiso por parte de los directivos en cuanto al cumplimiento y desacato de la norma.

La investigación permitió identificar que requiere mayor prioridad, ya que, implementando esas mejoras, aumentará la eficiencia laboral y se reducirá la alta rotación de personal.

1.2. Recomendaciones

- Con base a los resultados obtenidos, se le recomienda a CVU trabajar en la implementación del SG-SST, ya que permitirá a la empresa enfocarse en los riesgos que pueden presentarse y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro. De igual modo, va a incentivar y a concientizar a los trabajadores sobre la

importancia de participar en las actividades en procura de una mejora continua en todos los procesos.

- De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla de identificación de factores de peligros y riesgos, se deben establecer programas enfocados a minimizar los riesgos presentes en las funciones propias de cada cargo además de extender a todas las áreas de la empresa, clientes, proveedores y los contratistas según lo establecido por el decreto 1072 del 2015.
- Incluir en el presupuesto financiero de la empresa los recursos para los futuros gastos de la implementación del diseño propuesto.
- Establecer los indicadores de evaluación para hacer seguimiento y evaluar de manera constante la gestión operativa y administrativa del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar campañas de concientización al personal de CVU acerca del SG-SST, prevención de riesgos, hábitos saludables...con el fin de fomentar el compromiso con la empresa y con la salud propia, que lleven a la empresa a un mejoramiento continuo.
- Realizar el mantenimiento preventivo a cada uno de los equipos utilizados en el ejercicio de la labor en las fechas establecidas y reponer de ser necesario, máquinas, equipos o piezas que se requieran.

1.3. Propuesta

Esta investigación procede a realizar una propuesta que pueda trabajar CVU en cuidado del mejoramiento del bienestar de sus trabajadores, al igual que dar cumplimiento a la normatividad emanada por el MinTrabajo. Para llevar a cabo la propuesta de implementación del SG-SST, se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Costos (pueden presentarse pérdidas).
2. Recurso humano (partes interesadas Empleador/Empleados).
3. Requisitos legales (conocer y apoyarse en el Decreto 1072 del 2015).
4. Recurso económico (contar con estables y buenas finanzas que patrocinen el proyecto).
5. Compromiso (definir la responsabilidad empresarial).
6. Cronograma de actividades (establecer y organizar las actividades, teniendo en cuenta la prioridad).

Básicamente, la propuesta se podría ejecutar en 4 fases, las cuales abarcarían las estrategias más importantes y cruciales de la implementación del SG-SST.

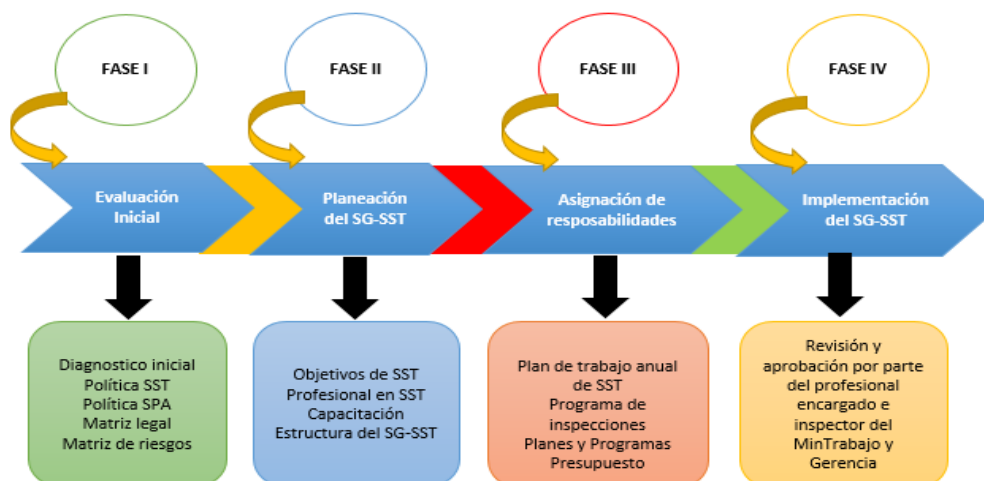


Ilustración 3.Fases de implementación SG-SST

También es importante describir el plan de implementación del SG-SST por medio del modelo de Modelo de Nonaka y Takeuchi, el cual describe el diálogo, la interacción; la construcción y vinculación del conocimiento y el aprender haciendo o poniendo en práctica lo aprendido.



Ilustración 4. Modelo de Nonaka y Takeuchi

Describiendo cada una de las fases de implementación, tenemos:

La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. (MinTrabajo, 2018).

La siguiente gráfica representa los resultados obtenidos, en ella se evidencia el nivel de cumplimiento de CVU frente a la normativa, lo cual nos permite identificar las falencias y proponer las acciones de implementación o mejora en las actividades del SG-SST.

La planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, debe abarcar la implementación y el funcionamiento de cada uno de los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Política, Objetivos, Planificación,

Aplicación, Evaluación inicial, Auditoría y Mejora), desarrollados de conformidad con el presente capítulo.

La asignación de responsabilidades, tiene que ver con el plan de trabajo anual, el cual debe ser firmado por el empleador y contener los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. (MinTrabajo, 2018). De igual forma, es muy importante que la empresa cuente con el presupuesto necesario para dicha implementación.

La implementación, hace referencia a la revisión y aprobación por parte del ente regulador. El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo. (MinTrabajo, 2018).

Tabla 3

Indicadores de Gestión

Indicadores de Estructura	Indicadores de proceso	Indicadores de Resultado
Política	Evaluación inicial- línea base	Cumplimiento de requisitos normativos
Objetivos y metas	Ejecución del plan de trabajo anual y cronograma	Cumplimiento objetivos
Plan de trabajo y cronograma	Ejecución del plan de capacitación	Cumplimiento plan de trabajo
Responsabilidades	Intervención de peligros y riesgos priorizados	Evaluación de las no conformidades detectadas
Recursos requeridos	Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo	Evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora incluidas las de
Matriz de peligros	Ejecución acciones preventivas,	investigaciones

	correctivas y mejora incluye investigaciones	
COPASST	Ejecución mediciones ambientales	Evaluación del cumplimiento de los PVE según peligros
Documentos del SG-SST	Desarrollo PVE	Evaluación de resultados de programas de rehabilitación
Dx condiciones de salud	Cumplimiento procesos reportes e investigaciones IT, AT, EL	Análisis de registros de EL, IT, AT y ausentismo laboral
Planes de emergencias	Registro estadístico de EL, IL, AT y ausentismo	Análisis de los resultados implementación medidas de control
Planes de capacitaciones	Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias	
	La estrategia de conservación de los documentos	

Nota. Se describe los indicadores de gestión prestos a la implementación del SG-SST de CVU.

Fuente. Decreto 1075, adaptado por el grupo de trabajo.

Es importante definir cómo se hará y cómo se implementará. Para ello, se debe basar en el principio de **PHVA** (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) en donde principalmente, los altos mandos deben estar plenamente comprometidos y por ende los trabajadores. Por ejemplo, en el **Planear**: Establecer la política de SST, elaborar los planes que permitan la organización del sistema, la identificación y evaluación de peligros. En el **Hacer**: Es ejecutar las actividades planeadas. En el **Verificar**: Es revisar si está o no funcionando bien lo implementado y que fallas presenta. Y en el **Actuar**: Es trabajar en la mejora continua, en las correcciones.



Ilustración 5. Ciclo o Principio de PHVA

Para explicar el ciclo PHVA, decimos:

Planeación: Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito. (MinTrabajo, 2018).

La planeación del SG-SST, debe desarrollarse teniendo en cuenta los requerimientos y normas vigentes emitidas por el ministerio de trabajo para un adecuado funcionamiento del mismo.

Dicha normatividad se especifica en la siguiente tabla de igual manera una descripción y análisis para la empresa CVU. (Ver Tabla 1. Marco teórico).

Acciones

- Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa. (MinTrabajo, 2018).

- Adoptar medidas de prevención y control
- Implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos o externos.
- Establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.
- Adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, a todos los implicados durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

De igual manera se especifican los formatos de registro diseñados para la adecuada aplicación de las acciones del proceso del SG-SST.

Tabla 4

Formatos de Registros

No.	Nombre del formato
01	Registro Perfil Sociodemográfico
02	Registro del Presupuesto
03	Registro Exámenes Ocupacionales
04	Registro de vacunación
05	Registro de Inspección Áreas de Trabajo
06	Registro de Eventos Adversos o Incidentes de Trabajo
07	Formato entrega de EPP
08	Registro de Inducción
09	Formato capacitaciones
10	Formato de carta inducción
11	Formato de comunicado para realizar tareas de alto riesgo

12 Formato de llamado de atención

Nota. Se describen los formatos de registros diseñados para la implementación del SG-SST de CVU.

Fuente. Decreto 1075.

Verificación

- La verificación de la propuesta se realizará mediante el cálculo de los evaluadores propuestos en la planeación.
- El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente Decreto, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

Actuar

Diseñar un plan de mejora para los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial y el COPASST, que contenga:

- Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (este paso se desarrolla al inicio de este mismo numeral 5.3 propuesta, evaluación inicial)

- Identificación de Peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos, que incluya (matriz de identificación de amenazas, tablas de vulnerabilidad, tablas de calificación de vulnerabilidad, entre otros aspectos.)
- Diseño e implementación de plan de emergencia.
- Diseño del plan de trabajo anual.
- Disposición de los recursos (humanos, financieros, técnicos y físicos) necesarios para el desarrollo del SG-SST.
- Programa de Capacitación entrenamiento, inducción y reinducción en SST
- Capacitación de Primeros Auxilios y manejo de extintores
- Conformación Comité paritario.
- Conformación Comité de Orden y Aseo.
- Conformación Brigada de Emergencia

1.3.1. Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Los recursos financieros y humanos son fundamentales para llevar a cabo la ejecución de la propuesta planteada. Pues es la base fundamental para el logro de los objetivos y desarrollo de todas las actividades del proceso. A continuación, se explicará en que consiste cada uno:

Tabla 5

Descripción de los recursos humanos, materiales y financieros

Recursos Humanos	Recursos Materiales		Recursos Financieros	
Profesional en SST con licencia. Esta persona puede ser contratada directamente por la empresa o contratada por prestación de servicios.	Recursos audiovisuales	\$	Salario del profesional	\$2.800.000
	Recursos informáticos	\$200.000	Software en arriendo	\$200.000

En cada agencia de la empresa, debe estar una persona a cargo de la ejecución de las actividades re direccionadas por parte del profesional. Esta persona debe tener conocimientos sobre el tema o estar muy bien capacitada aparte de tener el curso de 50 horas del SG-SST.	Escritorio, silla, computador e impresora	\$3.500.000
	Papelería	\$
	Señalización e implementos de primeros auxilios	\$1.200.000
	Documentación necesaria con respecto a la normatividad	\$500.000

Nota. Se describen los recursos básicos humanos y financieros que se necesitan para la implementación del SG-SST en CVU.

Fuente. Elaboración propia.

1.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

En este espacio se describirán el cronograma de actividades a ejecutar para dar cumplimiento a la implementación del SG-SST, por medio del Diagrama de Gantt.

Cabe aclarar que este cronograma puede variar de acuerdo a las necesidades y prioridades que presenta la empresa CVU. Este solo sería un derrotero de apoyo a la implementación.



 		PROPUESTA: Implementación del SG-SST UNIDAD DE TIEMPO: Meses FECHA DE INICIO: 01 de mayo a 31 de diciembre de 2018			
Actividad	Fecha inicio prevista	Días trabajados	Fecha final prevista	Situación	Días para el final
Planear la implementación	1-may.-18	4	30-may.-18	En curso	25
Información de la empresa	5-may.-18	0	30-may.-18	En curso	25
Características de las áreas	5-may.-18	0	30-may.-18	En curso	25
Conocimiento de la norma	5-may.-18	0	15-jun.-18	En curso	41
Contar con el apoyo del profesional	5-may.-18	0	30-dic.-18	En curso	239
Realizar el diagnóstico inicial	1-jun.-18	-27	30-jun.-18	En curso	56
Definir los objetivos de SST	1-jul.-18	-57	8-jul.-18	En curso	64
Definir la política SST	9-jul.-18	-65	16-jul.-18	En curso	72
Definir la política SPA	17-jul.-18	-73	24-jul.-18	En curso	80
Definir la matriz legal de CVU	25-jul.-18	-81	10-ago.-18	En curso	97
Identificar la matriz de riesgos	11-ago.-18	-98	31-ago.-18	En curso	118
Estructurar el SG-SST	3-sep.-18	-121	19-sep.-18	En curso	137
Capacitar y socializar al personal	19-sep.-18	-137	28-sep.-18	En curso	146
Establecer el plan de trabajo anual del SG-SST	1-oct.-18	-149	20-oct.-18	En curso	168
Programar las inspecciones de seguridad	22-oct.-18	-170	3-nov.-18	En curso	182
Establecer todos los programas necesarios	22-oct.-18	-170	3-nov.-18	En curso	182
Conformar el Copasst y CCL	5-nov.-18	-184	17-nov.-18	En curso	196
Conformar la brigada de emergencias	12-nov.-18	-191	17-nov.-18	En curso	196
Implementar el protocolo de investigación AT-EL	19-nov.-18	-198	30-nov.-18	En curso	209
Establecer el reglamento de higiene y seguridad ind.	3-dic.-18	-212	8-dic.-18	En curso	217
Revisión y aprobación por parte del profesional	10-dic.-18	-219	29-dic.-18	En curso	238
Revisión y aprobación por parte del MinTrabajo	10-dic.-18	-219	29-dic.-18	En curso	238
Evaluar el SG-SST	5-may.-18	0	29-dic.-18	En curso	238

Ilustración 6. Cronograma de actividades para la implementación del SG-SST



Ilustración 7. Cronograma de actividades para la implementación del SG-SST

Conclusión

Después de estudiar las Unidades que conforman el Diplomado en Gerencia del Talento Humano, se puede concluir sobre la importancia de implementar en las empresas el área de gestión humana. Pues no se debe olvidar que el recurso humano es el principal medio para llevar al éxito una organización. Por esa razón, las empresas deben velar por el bienestar laboral de los trabajadores; y es allí donde interviene el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual, mediante el proyecto propuesto, desarrollamos la capacidad de analizar para la respectiva implementación. Se concientizó sobre la importancia de implementar el SG-SST que garantice la seguridad y conservación de la vida laboral de los trabajadores.

Bibliografía

- Circulo de Viajes Universal S.A.S. (21 de 04 de 2018). *CVU Colombia*. Recuperado el 21 de 04 de 2018, de CVU Colombia: <https://www.cvu.com.co/>
- Cuesta, A. (27 de 11 de 2016). *Unad Campus Virtual*. Recuperado el 21 de 04 de 2018, de Gestión del talento humano y del conocimiento: <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467110>
- Ingeso. (18 de 11 de 2015). *Ingenieros expertos*. Recuperado el 21 de 04 de 2018, de ¿Por qué es importante implementar el SG-SST: <https://ingeso.co/por-que-es-necesario-implementar-el-sg-sst/>
- ISOTools. (17 de 11 de 2016). *Fases para la implementación del SG-SST*. Recuperado el 21 de 04 de 2018, de Fases para la implementación del SG-SST: <https://www.isotools.com.co/fases-para-la-implementacion-del-sg-sst/>
- Luque, A. M. (11 de 07 de 2017). *Investigación y Consultoría Organizacional*. Recuperado el 21 de 04 de 2018, de Nonaka y takeuchi: Un modelo para la gestión del conocimiento organizacional: <http://anamariaaguilera.com/nonaka-y-takeuchi/>
- Ministerio de Trabajo. (26 de 05 de 2015). *Decreto 1072 de 2015*. Recuperado el 21 de 04 de 2018, de Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- MinTrabajo. (21 de 04 de 2018). *Decreto Único Reglamentario Trabajo*. Recuperado el 21 de 04 de 2018, de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decreto-unico-reglamentario>
- N., H. (s.f. de s.f. de 2014). *Unad Campus Virtual*. Recuperado el 21 de 04 de 2018, de Teoría de la gestión del conocimiento: <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>
- Talento & Talento. (s.f. de s.f. de 2007). *Consultoría en Recursos Humanos*. Recuperado el 21 de 04 de 2018, de SGSST - Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo: <http://talentoytalento.com.co/sg-sst-sistema-de-gestion-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/2-corporativo.html>
- sinnap. (10 de 12 de 2009). Recuperado el 2018 de 04 de 28, de Sinnap: <https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/metodo-cuantitativo>
- Cortés Díaz, J. M. (2009). La Prevención de Riesgos Laborales en las enseñanzas Universitarias españolas y su integracion en los estudios de ingenieria. En J. M. Cortés Díaz, *Laborales en las enseñanzas Universitarias españolas y su integracion en los estudios de ingenieria* (pág. 597). Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.

- Garcia M., C. A. (3 de Marzo de 2018). *Periodico El tiempo* . Recuperado el 22 de Abril de 2018, de Periodico El tiempo: <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464>
- Gonzalez Gonzalez, N. A. (s.f.). *DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD*.
- Universidad Pontificia Bolivariana. *Seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado el 22 de abril de 2018.de: <https://www.upb.edu.co/es/seguridad-salud-trabajo/tipos-de-peligros-y-riesgos>
- Fasecolda. Federación de Aseguradores Colombianos. (2017). *Fasecolda en acción. De la mano con la protección laboral*. Recuperado el 24 de abril de 2018.de:<http://www.fasecolda.com/index.php/sala-de-prensa/noticias/2017/junio/fasecolda-en-accion-junio-6-2017/>
- Organización Internacional del trabajo. (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Recuperado el 24 de abril de 2018.de:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- Gestión Empresarial. *Ciclo P-H-V-A Y Matriz DOFA*. Recuperado el 24 de abril de 2018.de:<https://gestionempresarial4.wordpress.com/174-2/>
- Organización Internacional del Trabajo. *Seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado el 24 de abril de 2018.de:<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- COPASST. Comité Paritario De Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). *SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Recuperado el 24 de abril de 2018.de:<http://slt.sanchezpolo.com/index.php/sociedad-tsp/47-sistema-de-gestion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst>
- Andrade Jaramillo, V., & Gómez, I. (2008). *Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia*. Pensamiento Psicológico, 4 (10), 9-25. Recuperado el 27 de abril de 2018.de: <http://www.redalyc.org/html/801/80111670002/>
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Recuperado el 27 de abril de 2018.de:<http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Betancur G. Fabiola Ma. & Vanegas R. Clara I. (2013) *MODELO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL CON UN ENFOQUE DE SISTEMAS DE GESTIÓN*. Recuperado el 27 de abril de 2018.de:https://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/elaboracion_pso.pdf
- Congreso de Colombia. (11 Julio 2012). Ley 1562. *"POR LA CUAL SE MODIFICA EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN*

- MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL*". Recuperado el 21 de 04 de 2018 de:
<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>
- Ardila D. Joanna A. & Medina D. Jenifer (2017). *Implementación parcial de las condiciones básicas del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la IPS Estética y Spa Paola Pabón SAS*. Universidad de san buenaventura. Facultad de Ingeniería. Programa de Ingeniería industrial. Recuperado el 21 de 04 de 2018
de: http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/4658/1/implementacion_parcial_condiciones_ardila_2017.pdf
- MINISTRO DE GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. *DECRETO 1295 DE 1994* (junio 22). Recuperado el 28 de 04 de 2018 de:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Fuentes Morales, B. A. (2010): *La gestión del conocimiento en las relaciones académico-empresariales. Un nuevo enfoque para analizar el impacto del conocimiento académico*. Tesis Phd. Universidad Politécnica de Valencia, España. Recuperado el 28 de 04 de 2018 de: https://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento#cite_note-0
- Hernández, R. y otros. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. Edit. McGraw-Hill Interamericana Editores, México. Recuperado el 28 de 04 de 2018
de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- WikiLibros (2010). *Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento*. Recuperado de:
https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi

Anexos

Anexo 1. Características Sociodemográficas

Población según tipo de vinculación y sexo			
Vinculación	Hombres	Mujeres	total
Planta directos	5	14	19
Temporales		1	1
Contratistas			
Cooperativas de trabajo			
Otros (independientes)			
Total	5	15	20

Población según grado de escolaridad	
Grado de escolaridad	Total población
Secundaria completa	3
Técnico - tecnológico	10
Profesional	7
Total	20

Población según grupo etario	
Rango de edad	Total población
Menor de 18 años	0
18 a 27 años	4
28 a 37 años	7
38 a 47 años	5
48 años o mas	4
Total	20

Población según estado civil	
Estado civil	Total población
Soltero	6
Casado	6
Unión libre	4
Separado	3
Viudo	1
Total	20

Población según composición familiar	
Número de hijos	Total población
Sin hijos	14
1 a 2 hijos	4
3 a 5 hijos	2
6 hijos o mas	0
Total	20

Población según condiciones de vivienda	
Vivienda	Total población
Propia	7
Familiar	3

Alquilada	10
Total	20

Población según nivel de ingresos	
Ingresos	Total población
Un salario mínimo	5
Entre 1 y 2 salarios mínimos	11
Entre 2y 3 salarios mínimos	2
Más de 3 salarios mínimos	2
Total	20

Distribución de la población según cargos		
Cargo	Número de empleados en el cargo	% del total de la población
Gerente	1	5%
Gerente comercial	1	5%
Auxiliar contable	1	5%
Asesores comerciales	9	45%
Secretaria	1	5%
repcionista	1	5%
Mensajeros – cobradores	5	25%
Oficios varios	1	5%
Total	20	100%

Nota. Se describe los datos sociodemográficos del personal trabajador de CVU.

Fuente. Elaboración propia.



Anexo 2. Perfil Sociodemográfico

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO									
No.	Sexo	Cargo	Tipo de vinculación	Escolaridad	Grupo etario	Estado civil	Composición familiar	Condiciones de vivienda	Nivel de ingresos
1	Femenino	Gerente	Planta direc.	Profesional	38 a 47	Casado	2	Propia	Mas de 3 S.M.M.L.V.
2	Femenino	Gte. Comercial	Planta direc.	Profesional	48 o mas	Soltero	0	Propia	Mas de 3 S.M.M.L.V.
3	Femenino	Aux. contable	Planta direc.	Profesional	18 a 27	Soltero	0	Familiar	Entre 2 y 3 S.M.M.L.V.
4	Femenino	Asesor Com.	Planta direc.	Profesional	18 a 27	Casado	0	Alquilada	Entre 1 y 2 S.M.M.L.V.
5	Femenino	Asesor Com.	Planta direc.	Profesional	18 a 27	Soltero	0	Familiar	Entre 1 y 2 S.M.M.L.V.
6	Femenino	Asesor Com.	Planta direc.	Profesional	28 a 37	Casado	2	Alquilada	Entre 1 y 2 S.M.M.L.V.
7	Femenino	Asesor Com.	Planta direc.	Profesional	48 o mas	Casado	3	Propia	Entre 2 y 3 S.M.M.L.V.
8	Femenino	Asesor Com.	Planta direc.	Tecnico-Tecn.	48 o mas	separado	0	Alquilada	Entre 1 y 2 S.M.M.L.V.
9	Femenino	Asesor Com.	Planta direc.	Tecnico-Tecn.	28 a 37	Union libre	2	Alquilada	Entre 1 y 2 S.M.M.L.V.
10	Femenino	Asesor Com.	Planta direc.	Tecnico-Tecn.	28 a 37	separado	0	Alquilada	Entre 1 y 2 S.M.M.L.V.
11	Femenino	Asesor Com.	Planta direc.	Tecnico-Tecn.	28 a 37	Union libre	0	Propia	Entre 1 y 2 S.M.M.L.V.
12	Femenino	Asesor Com.	Planta direc.	Tecnico-Tecn.	28 a 37	Soltero	0	Alquilada	Entre 1 y 2 S.M.M.L.V.
13	Femenino	Secretaria	Planta direc.	Tecnico-Tecn.	28 a 37	Union libre	0	Propia	1 S.M.M.L.V.
14	Femenino	Recepcionista	Temporal	Tecnico-Tecn.	18 a 27	Soltero	0	Alquilada	1 S.M.M.L.V.
15	Maculino	Gestor comercial	Planta direc.	Tecnico-Tecn.	38 a 47	Union libre	0	Propia	Entre 1 y 2 S.M.M.L.V.
16	Maculino	Gestor comercial	Planta direc.	Tecnico-Tecn.	38 a 47	Soltero	0	Alquilada	Entre 1 y 2 S.M.M.L.V.
17	Maculino	Gestor comercial	Planta direc.	Tecnico-Tecn.	28 a 37	Casado	0	Propia	Entre 1 y 2 S.M.M.L.V.
18	Maculino	Gestor comercial	Planta direc.	sec com	38 a 47	separado	0	Alquilada	1 S.M.M.L.V.
19	Maculino	Gestor comercial	Planta direc.	sec com	38 a 47	viudo	2	Familiar	1 S.M.M.L.V.
20	Femenino	Ofic. Varios	Planta direc.	sec com	48 o mas	Casado	3	Alquilada	1 S.M.M.L.V.

Nota. Se describe detalladamente el perfil sociodemográfico del personal trabajador de CVU.

Fuente. Elaboración propia.

Anexo 3. Encuesta

 <p>Universidad Nacional Abierta y a Distancia</p>	<p>ENCUESTA</p>	 <p>Círculo de Viajes Universal S.A.</p>
Fecha:	Encuestador:	
<p>Objetivo: Conocer su participación en las actividades organizadas por la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>		
<p>1. ¿Conoce usted el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado por la empresa?</p> <p><input type="checkbox"/> Si</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> No</p>		
<p>2. ¿En caso de un accidente de trabajo, sabe usted a dónde dirigirse?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Si</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>		
<p>3. ¿Ha sido incapacitado (a) alguna vez y por qué causa?</p> <p><input type="checkbox"/> Enfermedad general</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Hospitalización</p> <p><input type="checkbox"/> Accidente de trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Licencia de maternidad/paternidad</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca ha sido incapacitado</p>		
<p>4. ¿Sabe usted a que Administradora de Riesgos Laborales (ARL) se encuentra afiliado? Si su respuesta es afirmativa, por favor indique cual.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Si</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 5px; width: 200px;">Seguros Mapfre</div>		
<p>2. ¿Ha participado de alguna actividad programada por la empresa relacionada con seguridad y salud en el trabajo?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Si ha participado</p> <p><input type="checkbox"/> No ha participado</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca han ejecutado actividades</p>		
<p>6. ¿Sabe usted el significado de señalización y rutas de evacuación?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Si</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> No las conozco</p>		
<p>7. ¿Sabe qué es el Copasst y cómo está conformado? Si su respuesta es afirmativa, por favor indique cómo.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Si</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 5px; width: 700px;">Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas de salud y seguridad en el trabajo, coordinado entre trabajador y</div>		
<p>8. ¿Realiza pausas activas durante su jornada laboral? Si su respuesta es afirmativa, por favor indique cuáles.</p>		

- ☒ Si
☐ No

Estiramiento de manos, brazos y piernas.

9. ¿Sabe usted qué es el comité de convivencia laboral y cómo está conformado?

- ☒ Si
☐ No

Es un comité formado por empleados para prevenir el acoso laboral, conformado por 4representantes(2-representantes del empleador y 2representantes de los empleados.

10. ¿Alguna vez se ha sentido acosado laboralmente, sintiéndose afectado psicológicamente?

- ☐ Si
☐ No

11. ¿Cuáles de éstos elementos son de protección personal?

- ☒ Pad mouse
☒ Descansa pies
☒ Guantes
☒ Botas
☐ Almohada
☒ Tapabocas
☐ Grapas
☒ Casco


12.¿Conoce usted los peligros a los que está expuesto al desempeñar sus labores? Por favor nómbrelos.

- ☒ Si
☐ No

Al conducir la motocicleta para realizar los recaudos de dinero y en la calle cualquier accidente mientras se visita al cliente.

Comentarios adicionales:

Anexo 4. Formato de Diagnóstico inicial del SG-SST

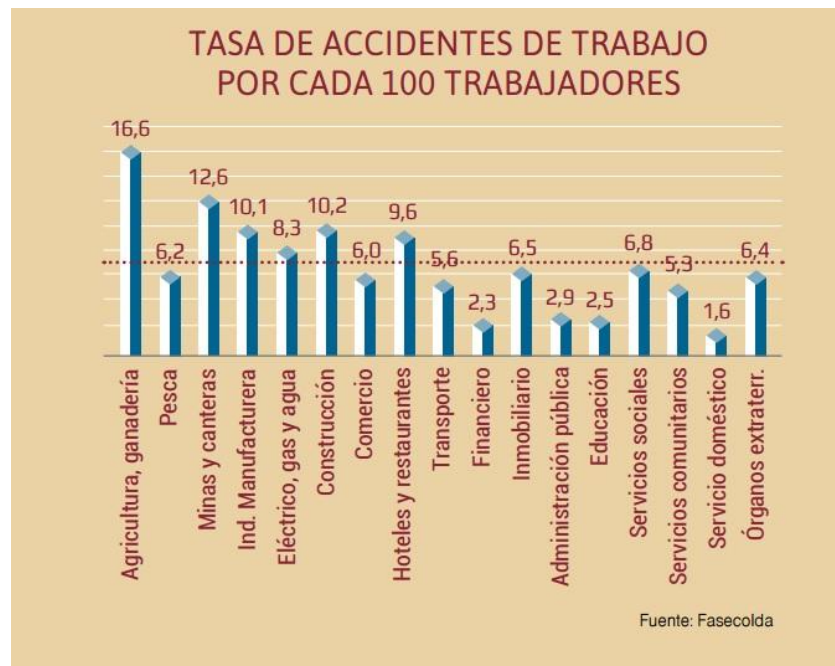
 <p>Universidad Nacional Abierta y a Distancia</p>	Grupo Colaborativo 101007_471				Fecha: Mayo 02 de 2018
	Formato de Diagnóstico del SG-SST				Versión: F-01
Nombre de la empresa: Circulo de Viajes Universal S.A.S			Dirección: Cl 9 Bis 15-10 Entre Circunvalar y los Alpes		
Nit: 860.029.002-1			Teléfono: 3255016 - 3401385		
Ciudad: Pereira			Departamento: Risaralda		
Actividad económica: Turismo			Email: servicioalcliente@cvu.com.co		
N° de trabajadores: 20			Clase de riesgo: I		
Representante legal:			Encargado de SST:		
<p>Marque con número o letras si el aspecto legal cumple, es parcial o no cumple. Solamente se suman los CUMPLE al momento de generar el resultado. EXIJA EVIDENCIAS</p>					
1. ESTRUCTURA DEL SG-SST DE LA EMPRESA					
Criterio	C	NC	NA	EP	Observaciones
1. Cuenta con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo actualizado y documentado.				X	Se está planteando implantarlo: SG-SST
2. Cuenta con un documento que especifique las responsabilidades asignadas para la implementación del SG-SST.		X			
3. Cuenta con los recursos financieros, técnicos y humanos para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejoras para llevar el SG-SST.	X				
4. Cuenta con una persona responsable del proceso, la cual posee conocimientos y experiencia certificada.				X	
5. Cuenta con una matriz legal que contenga las normas del sistema general de riesgos laborales.	X				
2. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
Criterio	C	NC	NA	EP	Observaciones
1. Cuenta con la política de SST divulgada, aplicada y evaluada.				X	
2. La política de SST identifica los peligros existentes y evalúa los riesgos para establecer los controles.				X	
3. Cuenta con la política de consumo de sustancias psicoactivas (SPA).	X				
3. COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST					
Criterio	C	NC	NA	EP	Observaciones
1. Cuenta con COPASST o Vigía de SST (Si	X				

tiene 10 trabajadores) actualizado, evidenciándose la convocatoria, elección y conformación de los mismos, y sus respectivas actas.					
2. Cuentan con un cronograma de actividades del COPASST, así como las respectivas funciones del comité.	X				
4. ACCIDENTALIDAD Y ENFERMEDADES LABORALES – AT/EL					
Criterio	C	NC	NA	EP	Observaciones
1. El empleador lleva un control y estadística de los accidentes de trabajo.	X				
2. Se realiza reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajos y enfermedades laborales (Resol. 1401 /2007).	X				
3. Se llevan las estadísticas de ATEL.	X				
5. RIESGOS Y PELIGROS					
Criterio	C	NC	NA	EP	Observaciones
1. Cuenta con panorama de riesgos o matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.	X				
2. La matriz de peligros se actualiza como mínimo 1 vez al año.	X				
3. Existe un documento para que los trabajadores puedan reportar condiciones de trabajo peligrosas.	X				Un formato para los gestores comerciales que manejan moto para ejercer el trabajo de recaudadores.
4. La empresa tiene como mínimo información del perfil sociodemográfico de la población trabajadora.	X				
5. Se realizan los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro (Res. 2346 de 2007).		X			
6. PROCEDIMIENTOS E INSTRUCTIVOS					
Criterio	C	NC	NA	EP	Observaciones
1. Cuenta con los procedimientos e instructivos internos de SST y son conocidos por los trabajadores.				X	
2. Cuenta con el registro de entrega de los protocolos de seguridad, fichas técnicas o instructivos de SST.				X	
3. Cuenta con los registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.	X				
7. BRIGADA DE EMERGENCIAS					
Criterio	C	NC	NA	EP	Observaciones
1. Se identifican de las amenazas para tener el plan de emergencias y/o plan de prevención, ante emergencias.	X				
2. Cuenta con elementos y equipos para respuesta ante emergencias (botiquines, camillas, extintores, etc.).	X				
3. Cuenta con brigadas de emergencias para	X				

la atención de emergencias.					
4. Se han realizado simulacros de evacuación o de emergencias.	X				2 veces al año
8. REGLAMENTOS					
Criterio	C	NC	NA	EP	Observaciones
1. La empresa cuenta con el reglamento interno de trabajo debidamente publicado y socializado.	X				
2. Cuenta con el reglamento de higiene y seguridad industrial publicado y divulgado.			X		Es empresa comercial
9. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL- CCL					
Criterio	C	NC	NA	EP	Observaciones
1. Cuenta con el comité de convivencia laboral conformado.	X				
2. Cuenta con programa de prevención del riesgo Psicosocial.	X				
10. PLANES Y PROGRAMAS					
Criterio	C	NC	NA	EP	Observaciones
1. Cuenta con un plan anual de trabajo para llevar la gestión de las actividades en SST.				X	
2. La empresa cuenta el programa de inspecciones de seguridad.	X				
3. Esta establecido el programa de higiene y seguridad industrial.			X		
11. CAPACITACIONES E INDUCCIONES					
Criterio	C	NC	NA	EP	Observaciones
1. La empresa cuenta con un cronograma de capacitación establecido, según las necesidades del personal trabajador.	X				Tanto en área comercial como administrativa.
2. Las capacitaciones son evaluadas con el fin de conocer su efectividad.	X				
3. La empresa cuenta con un programa de inducción general y de los puestos de trabajo. Tiene soportes o evidencias.	X				Cuando inicia un empleado a laborar y cuando hay nuevos cargos y modificaciones en los cargos.
12. OTROS					
Criterio	C	NC	NA	EP	Observaciones
3. El empleador paga los aportes al sistema de seguridad social de los trabajadores y verifica su respectiva revisión.	X				Si. El Depto. de RH tiene el control.
4. La empresa cuenta con la implementación del plan de seguridad vial.		X			
5. La empresa valora los impactos ambientales, tales como el consumo y ahorro de agua y energía y la disposición de residuos.	X				
6. La empresa cuenta con la debida señalización y rutas de evacuación. Es socializada.		X			Pero fue socializada la ruta de señalización y evacuación mediante reunión, más no hay señalización a la vista.

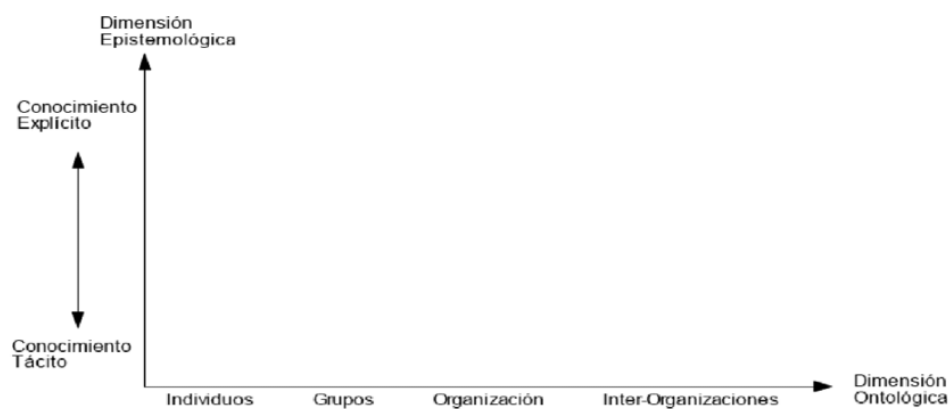
TOTAL REQUISITOS CUMPLIDOS					
OBSERVACIONES O COMENTARIOS GENERALES					
Soledad López			Juliana Santana		
Nombre del evaluador			Nombre del responsable de la empresa		

Anexo 5. Tasa de accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores



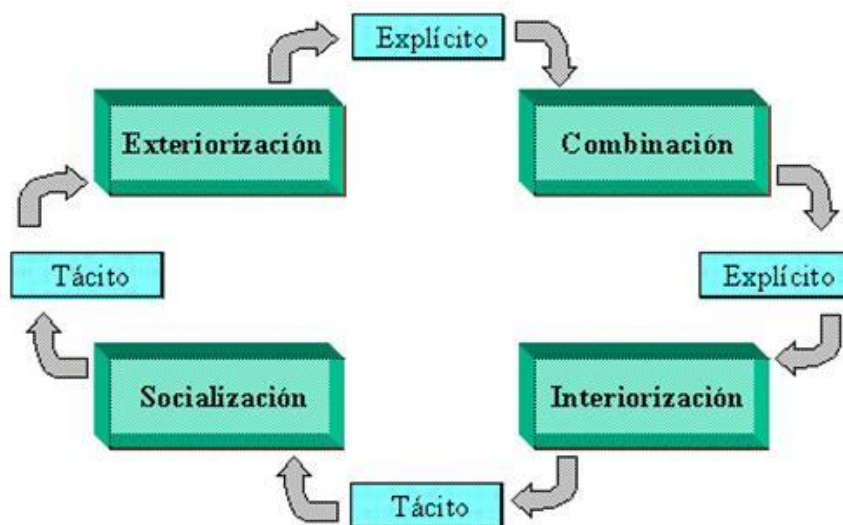
Fuente: Fasecolda

Anexo 6. Dos dimensiones en la creación del conocimiento



Fuente:Nonaka y Takeuchi (1995)

Anexo 7. *Proceso de conversión del conocimiento en la organización.*



Fuente:Nonaka y Takeuchi (1995)